

**DESPACHO N.º 60-PR/2022**

**ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIRETOR MUNICIPAL DE CONTROLO GERAL – EM  
REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO**

**Considerando que:**

- I. Foi aprovada, em reunião do Órgão Executivo Câmara Municipal, de 21/02/2022, a proposta de composição do júri para procedimento concursal do cargo de Direção Superior de 1.º Grau – Diretor Municipal de Controlo Geral;
- II. Aquela proposta foi posteriormente aprovada em sessão do Órgão Deliberativo Assembleia Municipal datada de 25 de fevereiro de 2022;
- III. O Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Montemor-o-Velho (ROSM) e respetivo organograma foram publicados na 2.ª série do Diário da República n.º 7, através do despacho n.º 379/2022, datado de 11 de janeiro de 2022;
- IV. Urge proceder ao provimento do referido cargo por forma a garantir o normal funcionamento dos serviços inerentes;
- V. A afetação das despesas com pessoal de verbas destinadas a suportar os encargos com o recrutamento do dirigente necessário à ocupação do cargo previsto, e não ocupado, do mapa de pessoal aprovado e em vigor neste Município, está devidamente salvaguardada no orçamento municipal para o ano 2022;

**Determino:**

No uso das minhas competências previstas na alínea a), do n.º 2, do artigo 35.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que sejam despoletadas as diligências necessárias à abertura do procedimento concursal em referência nos termos da legislação aplicável em vigor e que, cfr. os artigos 18.º e 19.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação:

- Que os métodos de seleção; o perfil de competências exigível aos candidatos, sejam aqueles que se anexam ao presente despacho e que dele fazem parte, sob a designação – **Anexo I – Perfil e Métodos de Seleção**, sem prejuízo da densificação dos critérios pelo júri do procedimento concursal;
- Seja adotada e publicitada a Carta de Missão da Direção Municipal de Controlo Geral que se anexa ao presente despacho como Anexo II.

Dê-se conhecimento deste Despacho ao júri do procedimento concursal e publicite-se no site da autarquia.

Município de Montemor-o-Velho, 22 de abril de 2022

O Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Velho,



Emílio Augusto Ferreira Torrão

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIRETOR MUNICIPAL DE CONTROLO GERAL – EM REGIME DE COMISSÃO  
DE SERVIÇO –  
ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS E MÉTODOS DE SELEÇÃO**

**1 – PERFIL DE COMPETÊNCIAS EXIGÍVEL AOS CANDIDATOS AO CARGO**

**1.1 – Quanto à área de recrutamento para o cargo de Direção Superior de 1.º grau:**

- *Licenciatura concluída à data de abertura do concurso há pelo menos oito anos, com ou sem vínculo à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções;*
- Titularidade de Licenciatura preferencialmente numa das seguintes áreas: **Direito; Administração Autárquica; Administração Pública; Economia e Gestão;**

**1.2 – Quanto às competências exigíveis aos candidatos:**

- Orientação Estratégica;
- Orientação para resultados
- Capacidade de Comunicação e Persuasão (ao nível de representação institucional);
- Capacidades de Liderança;
- Capacidades de Gestão da Mudança e Inovação;
- Orientação para o cidadão e serviço público;
- Colaboração e Gestão de Recursos Humanos;
- Capacidade de Motivação;
- Experiência Profissional.

**1.3 – Quanto à Experiência Profissional prévia:**

- Experiência Profissional, de pelo menos 6 anos, em áreas relevantes para a do cargo a prover, seja em cargos dirigentes na Administração Pública, seja em cargos de Direção fora da Administração Pública, em áreas relevantes para a do cargo a prover ou relacionadas com a Administração Pública.

**2 – Métodos de seleção:**

2.1 – Aos candidatos que reúnam os requisitos de perfil e formais exigidos, serão aplicados os métodos de seleção de Avaliação Curricular (AC) e de Entrevista de Avaliação (EA).

2.2 – Os métodos de seleção serão implementados consecutivamente, em momentos diferentes, ocorrendo em primeiro lugar a AC a todos os candidatos habilitados (não excluídos após a análise de candidaturas) e, posteriormente, a EA aos candidatos que obtiverem uma nota igual ou superior a 9,5 valores no primeiro método de seleção, sem prejuízo do disposto no ponto 4.2 do presente despacho.

2.3 - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

**3 – Avaliação Curricular**

3.1 – A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o cargo a ocupar.

3.2 – Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, os seguintes elementos: - Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional em Cargos Dirigentes (EP); Formação Específica (FE) e Comunicação Pública (CP).

3.3 – A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = [HA + (FP) + (EP \times 3) + (FE) + (CP)]$$

7

Em que:

3.3.1 - **HA = Habilitação Académica de base** – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento (Direito, Administração Autárquica; Administração Pública; Economia e Gestão).

3.3.1.1 - Por cada Pós-Graduação ou Curso Especialização Tecnológica (CET) com relevância para a área do procedimento concursal deve majorar-se a classificação deste parâmetro nos termos a definir pelo júri.

3.3.1.2 - Caso o candidato seja titular de licenciatura em área de formação diferente da requerida não deverá ser excluído, sendo avaliado com 10 valores neste parâmetro.

3.3.2 - **FP = Formação Profissional** – Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no artigo 10.º, do Decreto-Lei n.º 86-A/2016 de 29 de dezembro, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro).

3.3.3 - **EP = Experiência Profissional** – Este parâmetro refere-se ao desempenho, comprovado e efetivo, de funções em cargos dirigentes na Administração Pública ou cargos de Direção fora do âmbito da Administração Pública com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao cargo visado no presente procedimento. Cargos de mera Chefia operacional; técnica ou administrativa não deverão ser valorizados.

3.3.4 - **FE = Formação Específica** – Este parâmetro refere-se Formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública, designadamente, a titularidade de Seminário para Alta Direção; GEPAL; FORGEP; CEFADAL; CEAGP ou CADAP.

3.3.5 - **CP = Comunicação Pública** – Este parâmetro refere-se ao desempenho, comprovado e efetivo, de funções em eventos em que o candidato tenha tido de utilizar a sua capacidade de comunicação e/ou argumentação oral/verbal para o tangimento de determinado desiderato para vários interlocutores em simultâneo, pertencentes a um público alvo. Serão contabilizadas, designadamente, Ações de Formação lecionadas; Seminários ou Conferências em que tenha sido orador; Debates radiais ou televisivos; ou outros desde que considerados pelo júri como cumprindo os pressupostos inerentes e sejam devidamente comprovados.

#### 4 – Entrevista de Avaliação

4.1 – A Entrevista de Avaliação (EA), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática e numa análise estruturada e aprofundada, a experiência profissional e informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, já referidas no ponto 1.2 deste Despacho, relativo ao Perfil, pela descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

**4.2 – Serão apenas submetidos à fase da entrevista de avaliação os 8 (oito) candidatos com melhor classificação na avaliação curricular, desde que esta seja superior a 9,5 valores.**

4.3 – A Entrevista de Avaliação incidirá sobre as competências seguintes competências: Orientação Estratégica; Orientação para resultados; Capacidade de Comunicação e Persuasão; Capacidades de Liderança; Capacidades de Gestão da Mudança e Inovação; Orientação para o cidadão e serviço público; Colaboração e Gestão de Recursos Humanos; Capacidade de Motivação e Experiência Profissional.

5 – Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 19-A da referida Lei 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, a Carta de Missão inerente ao cargo de Diretor Municipal de Controlo Geral será publicitada em conjunto com o respetivo aviso de abertura, e implica declaração de aceitação da mesma, sob pena de não aceitação da candidatura.

6 - Na seleção dos candidatos o júri procede à aplicação dos métodos de seleção ora definidos e que serão publicitados no respetivo aviso de abertura de procedimento concursal.

7 - O júri, após conclusão da aplicação dos métodos de seleção previstos, elaborará uma proposta de designação indicando três candidatos, ordenados por ordem alfabética, acompanhada dos fundamentos da escolha de cada um deles, apresentando-a o Presidente da Câmara Municipal, que previamente à elaboração da proposta designação a submeter ao Executivo Municipal, querendo, poderá realizar uma entrevista de avaliação aos candidatos e dessa diligência escolher para designação, de forma fundamentada, qualquer um dos candidatos apresentados, ou simplesmente remeter a proposta de designação formulada pelo júri a deliberação do Executivo Municipal.

8 - O júri poderá considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

Município de Montemor-o-Velho, 22 de abril de 2022

O Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Velho



Emílio Augusto Ferreira Torrão

ANEXO II - CARTA DE MISSÃO

|                                       |   |          |             |
|---------------------------------------|---|----------|-------------|
| <b>UNIDADE ORGÂNICA</b>               | <b>DIREÇÃO MUNICIPAL DE CONTROLO GERAL</b>                |          |             |
| <b>CARGO</b>                          | <b>DIRETOR MUNICIPAL – DIRIGENTE SUPERIOR DE 1.º GRAU</b> |          |             |
| <b>TITULAR</b>                        | <i>A selecionar</i>                                       |          |             |
| <b>PERÍODO DA COMISSÃO DE SERVIÇO</b> | <b>2022</b>   | <b>a</b> | <b>2027</b> |

**1. MISSÃO DA DIREÇÃO MUNICIPAL DE CONTROLO GERAL**

Controlar a atividade municipal de uma forma geral, com especial enfoque no âmbito da promoção institucional, na área do Município, do investimento público e privado, na dinamização das atividades económicas e do turismo, no desenvolvimento e gestão dos meios necessários à captação dos instrumentos financeiros da administração central e outros de aplicação às autarquias locais e ainda no planeamento e na dinamização de projetos que vierem a ser considerados como especiais pelo Executivo.

**2. PRINCIPAIS SERVIÇOS PRESTADOS PELA DIREÇÃO MUNICIPAL**

Compete à DMCG:

Representar institucionalmente o Município sempre que disso seja incumbido; Coadjuvar o executivo municipal na definição das políticas municipais, no âmbito das áreas de atividade setoriais; Promover a operacionalização das decisões e opções do executivo municipal, nos contextos das competências regulamentarmente cometidas; Supervisionar e controlar a qualidade administrativa dos procedimentos submetidos a despacho do Presidente da Câmara; Intervir, sempre que entenda necessário, em qualquer procedimento em curso na autarquia e garantir a sua conformidade legal; Controlar e acompanhar os assuntos em situação de contencioso e pré-contencioso; Avaliar a atividade dos serviços de uma forma geral, centrando a sua ação nas áreas/unidades orgânicas com maiores carências ao nível do cumprimento dos objetivos traçados; Concertar a atividade dos serviços municipais e promover reuniões periódicas de articulação, coordenação e monitorização da respetiva atividade desenvolvida pelos vários serviços municipais.

**3. ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS**

Adotar medidas que visem a potenciação dos Recursos do Município (Humanos; Materiais e Financeiros); Promover a eficiência dos serviços; Promover a sustentabilidade e a inclusão; Promover o Município externamente; Elevar o nível de qualidade e de capacidade de resposta dos Serviços.

#### 4. OBJETIVOS A ATINGIR

| DESCRIÇÃO DO OBJETIVO<br>DETERMINAÇÃO DO (S) INDICADOR (ES) DE MEDIDA E CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO |                            |  |                |                |                |                |
|--|----------------------------|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1  | <b>Objetivo</b>            | Implementar medidas que aumentem o nível de satisfação dos Municípes nos vários serviços disponibilizados. |                |                |                |                |
|  | <b>Indicador de medida</b> | N.º de medidas apresentadas e implementadas.   |                |                |                |                |
|  | <b>Aplicação no tempo</b>  | <b>1.º Ano</b>   | <b>2.º Ano</b> | <b>3.º Ano</b> | <b>4.º Ano</b> | <b>5.º Ano</b> |
|  |                            | 2 medidas  | 2 medidas      | 1 medida       | 2 medidas      | 2 medidas      |

| DESCRIÇÃO DO OBJETIVO<br>DETERMINAÇÃO DO (S) INDICADOR (ES) DE MEDIDA E CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO |                            |   |                |                |                |                |
|--|----------------------------|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 2  | <b>Objetivo</b>            | Implementar medidas que visem a Desmaterialização Documental e/ou a Digitalização de Arquivos, com a disponibilização dos respetivos procedimentos <i>on line</i> , se aplicável, visando as várias unidades orgânicas que constam do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais. |                |                |                |                |
|  | <b>Indicador de medida</b> | N.º de medidas apresentadas e implementadas.  |                |                |                |                |
|  | <b>Aplicação no tempo</b>  | <b>1.º Ano</b>  | <b>2.º Ano</b> | <b>3.º Ano</b> | <b>4.º Ano</b> | <b>5.º Ano</b> |
|  |                            | 2 medidas   | 2 medidas      | 2 medidas      | 2 medidas      | 2 medidas      |

| DESCRIÇÃO DO OBJETIVO<br>DETERMINAÇÃO DO (S) INDICADOR (ES) DE MEDIDA E CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO |                            |   |                               |                               |                                 |                               |
|--|----------------------------|---|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| 3  | <b>Objetivo</b>            | Garantir a realização de Auditorias Internas Procedimentais (AIP) às várias Unidades Orgânicas (Departamentos; Divisões; Unidades ou Núcleos), delas fazendo elaborar o respetivo relatório e ações corretivas a implementar. |                               |                               |                                 |                               |
|  | <b>Indicador de medida</b> | N.º de Auditorias Internas Procedimentais realizadas.   |                               |                               |                                 |                               |
|  | <b>Aplicação no tempo</b>  | <b>1.º Ano</b>  | <b>2.º Ano</b>                | <b>3.º Ano</b>                | <b>4.º Ano</b>                  | <b>5.º Ano</b>                |
|  |                            | AIP a duas Unidades Orgânicas   | AIP a três Unidades Orgânicas | AIP a três Unidades Orgânicas | AIP a quatro Unidades Orgânicas | AIP a duas Unidades Orgânicas |

| DESCRIÇÃO DO OBJETIVO<br>DETERMINAÇÃO DO (S) INDICADOR (ES) DE MEDIDA E CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO |                            |  |                |                |                |                |
|--|----------------------------|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 4  | <b>Objetivo</b>            | Implementar medidas que aumentem o nível de Planeamento e/ou de Celeridade Processual das Unidades Orgânicas e/ou que aumentem o nível de interação entre os vários Serviços e Unidades Orgânicas. |                |                |                |                |
|  | <b>Indicador de medida</b> | N.º de medidas apresentadas e implementadas.   |                |                |                |                |
|  | <b>Aplicação no tempo</b>  | <b>1.º Ano</b>   | <b>2.º Ano</b> | <b>3.º Ano</b> | <b>4.º Ano</b> | <b>5.º Ano</b> |
|  |                            | 2 medidas  | 2 medidas      | 1 medida       | 2 medidas      | 2 medidas      |

| DESCRIÇÃO DO OBJETIVO<br>DETERMINAÇÃO DO (S) INDICADOR (ES) DE MEDIDA E CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO |                            |  |                |                |                |                |
|--|----------------------------|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 5  | <b>Objetivo</b>            | Implementar medidas que aumentem o nível de Eficiência Energética do Município ou ligadas ao conceito "Smart Cities", sejam relativas a equipamentos e edifícios municipais, sejam no âmbito da administração territorial do Concelho.                 |                |                |                |                |
|  | <b>Indicador de medida</b> | N.º de medidas apresentadas e implementadas.   |                |                |                |                |
|  | <b>Aplicação no tempo</b>  | <b>1.º Ano</b>   | <b>2.º Ano</b> | <b>3.º Ano</b> | <b>4.º Ano</b> | <b>5.º Ano</b> |
|  |                            | 2 medidas  | 2 medidas      | 2 medidas      | 2 medidas      | 2 medidas      |
| DESCRIÇÃO DO OBJETIVO<br>DETERMINAÇÃO DO (S) INDICADOR (ES) DE MEDIDA E CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO |                            |  |                |                |                |                |
| 6  | <b>Objetivo</b>            | Implementar medidas que promovam as práticas inerentes aos conceitos de Economia Circular e/ou Economia Verde, sejam no âmbito da administração operacional dos Serviços Municipais, seja junto dos Municípes e das atividades económicas do Concelho. |                |                |                |                |
|  | <b>Indicador de medida</b> | N.º de medidas apresentadas e implementadas.   |                |                |                |                |
|  | <b>Aplicação no tempo</b>  | <b>1.º Ano</b>   | <b>2.º Ano</b> | <b>3.º Ano</b> | <b>4.º Ano</b> | <b>5.º Ano</b> |
|  |                            | 2 medidas  | 2 medidas      | 1 medida       | 2 medidas      | 2 medidas      |
| DESCRIÇÃO DO OBJETIVO<br>DETERMINAÇÃO DO (S) INDICADOR (ES) DE MEDIDA E CRITÉRIOS DE SUPERAÇÃO |                            |  |                |                |                |                |
| 6  | <b>Objetivo</b>            | Implementar medidas que visem Promover o Município externamente, juntos de outras entidades; Concelhos; Regiões ou Países, quanto às suas atividades culturais; económicas; boas práticas; etc.  |                |                |                |                |
|  | <b>Indicador de medida</b> | N.º de medidas apresentadas e implementadas.   |                |                |                |                |
|  | <b>Aplicação no tempo</b>  | <b>1.º Ano</b>   | <b>2.º Ano</b> | <b>3.º Ano</b> | <b>4.º Ano</b> | <b>5.º Ano</b> |
|  |                            | 2 medidas  | 2 medidas      | 2 medidas      | 2 medidas      | 2 medidas      |

Montemor-o-Velho, 22 de abril de 2022

O Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Velho



Emílio Augusto Ferreira Torrão