ATA 1

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI PARA FIXAR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR NO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO.

Aos vinte e três dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, no Edifício dos Paços do Município, reuniu o Júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de 25 de setembro de 2026 (Edital n.º 18/2026), do procedimento concursal em epigrafe, constituído por Alda Sofia Mendes Gaspar, Chefe da Divisão das Obras Particulares e Urbanismo do Município de Ansião, como presidente do Júri, Paulo Manuel Rocha de Cunha Esteves, Chefe da Divisão de Atendimento, Gestão Urbanística e Fiscalização do Município da Sertã, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos e Carlos Jorge Rodrigues do Vale Ferreira, Chefe da Divisão de Coesão Territorial do Município de Miranda do Corvo, ambos como vogais efetivos, a fim de fixarem os critérios de classificação e ponderação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento.

Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento, são os seguintes:

- Avaliação curricular (AC)
- Entrevista Pública de Seleção (EPS)

Avaliação Curricular (AC): Visa avaliar as aptidões dos candidatos para exercício de cargo dirigente designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, adequadas ao exercício do cargo, através da análise dos seguintes fatores:

a) Habilitações Académicas (HA) – Ponderação do grau académico quanto a eventuais especializações:
Licenciatura pós Bolonha – 14 valores;
Licenciatura pré Bolonha – 16 valores
Mestrado – 18 valores;
Doutoramento – 20 valores.

b) Formação Profissional (FP) – Consideram-se as formações, seminários, workshops e palestras, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para o desempenho das funções do cargo a prover.
Apenas será considerada a Formação Profissional concluída até ao limite do prazo de candidatura ao presente Procedimento Concursal e cujo documento comprovativo da respetiva frequência e conclusão seja apresentado no ato da referida candidatura:
Até 100 horas – 12 valores;
De 101 horas a 200 horas – 14 valores;
De 201 horas a 300 horas – 16 valores;
De 301 horas a 400 horas – 18 valores;
Mais de 400 horas – 20 valores.

No caso dos comprovativos da participação em formação e aperfeiçoamento profissional não estarem expressos em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:
1 dia: 7 horas;
1 semana: 35 horas;
1 mês: 140 horas.
Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 7 horas.

c) Experiência Profissional Geral (EPG) – Considera-se o desempenho efetivo de funções públicas em carreira ou categoria, para cujo vínculo ou provimento, seja legalmente exigível a licenciatura:
De 4 a 6 anos completos – 10 valores;
De 7 a 10 anos completos – 15 valores;
Mais de 10 anos completos – 20 valores.

d) Experiência Profissional Específica – cargos dirigentes (EPE) – Considera-se a experiência profissional como dirigente em cargo de direção intermédia ou superior ou equiparado.
Sem experiência – 5 valores;

Até 4 anos completos – 10 valores;
Até 6 anos completos – 12 valores;
Até 8 anos completos – 14 valores;
Até 10 anos completos – 16 valores;
Mais de 10 anos completos – 20 valores.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HA (20%) + FP (20%) + EPG (20%) + EPE (40%)

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académica; FP = Formação profissional; EPG = Experiência Profissional Geral; EPE = Experiência Profissional Específica – cargos dirigentes.

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO (EPS): Visa avaliar de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, mediante a avaliação das competências demonstradas, sendo que a cada competência estão associados três (3) comportamentos:

1 – Orientação para o serviço público:
2 - Orientação para a mudança e inovação;
3 - Orientação para os resultados;
4 - Tomada de decisão;
5 – Gestão e Direção da Organização;
6 - Liderança;

Cada uma destas competências será avaliado numa escala de zero (0) a vinte (20), sendo:
Muito Bom - 20 valores
Bom – 16 valores;
Suficiente – 12 valores
Reduzido – 08 valores
Insuficiente – 04 valores

As classificações a atribuir pelo Júri serão fundamentadas. Cada entrevista terá a duração aproximada de trinta (30) minutos.
A Entrevista Pública de Seleção será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

EPS = (OSP + OMI + OR + TD + GDO + L) / 6

Em que: EPS = Entrevista Pública de Seleção; OSP = Orientação para o serviço público; OMI = Orientação para a Mudança e Inovação; OR = Orientação para os Resultados; TD = Tomada de Decisão; GDO = Gestão e Direção da Organização; L = Liderança.

CLASSIFICAÇÃO FINAL: A seleção do candidato será ponderada da seguinte forma:

CF = AC (40%) + EPS (60%)

Em que:
AC – Avaliação Curricular;
EPS – Entrevista Pública de Seleção;

- O procedimento concursal é urgente, não havendo lugar a audiência dos interessados nem efeitos suspensivos de recursos administrativo do despacho de designação, ou de outro ato praticado no decurso do procedimento, em conformidade com o n.º 12, n.º 13 e n.º 14 do artigo 21 da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

- A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata. Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de designação, com indicação das razões que motivaram a escolha do candidato proposto.

- Em caso de igualdade de classificação a ordenação dos candidatos será efetuada de forma decrescente em função da valoração obtida no segundo método de seleção utilizado.

- Serão considerados não aprovados os candidatos que, no cômputo dos métodos de seleção, obtiverem uma pontuação inferior a 9,50 valores.

- A realização do método entrevista pública de seleção será agendada oportunamente e notificada aos candidatos, via correio eletrónico.

- Serão excluídos/as os/as que não comparecerem à entrevista pública de seleção. Aquando da realização da entrevista pública de seleção, é obrigatório a exibição do respetivo cartão de cidadão.

- O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato para o apuramento de resultados que fazem parte integrante da presente ata.

E não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri,

ALDA SOFIA MENDES GASPAR
Assinado de forma digital por ALDA SOFIA MENDES GASPAR
Dados: 2026.10.23 19:11:04 +01'00'

(Alda Sofia Mendes Gaspar)

PAULO MANUEL ROCHA DA CUNHA ESTEVES
Assinado de forma digital por PAULO MANUEL ROCHA DA CUNHA ESTEVES
Dados: 2026.10.26 17:23:44 Z

(Paulo Manuel Rocha de Cunha Esteves)

CARLOS JORGE RODRIGUES DO VALE FERREIRA
Assinado de forma digital por CARLOS JORGE RODRIGUES DO VALE FERREIRA
Dados: 2026.10.27 17:25:13 Z

(Carlos Jorge Rodrigues do Vale Ferreira)

PROCEDIMENTO CONCURSAL

POSTO DE TRABALHO: CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO	*RESULTADO*
	_____ valores

Habilitações Académicas (HA)

Descrição	Valoração	Colocar (x)
Licenciatura pós Bolonha	14 valores	
Licenciatura pré Bolonha	16 valores	
Mestrado	19 valores	
Doutoramento	20 valores	

Formação Profissional (FP)

Descrição	Valoração	Colocar (x)
Até 100 horas	12 valores	
De 101 horas a 200 horas	14 valores	
De 201 horas a 300 horas	16 valores	
De 301 horas a 400 horas	18 valores	
Mais de 400 horas	20 valores	

No caso dos comprovativos da participação em formação e aperfeiçoamento profissional não estarem expressos em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:
1 dias: 7 horas;
1 semana: 35 horas;
1 mês: 140 horas
Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 7 horas.

Experiência Profissional Geral (EPG)

Descrição	Valoração	Colocar (x)
De 4 a 6 anos completos	10 valores	
De 7 a 10 anos completos	15 valores	
Mais de 10 anos completos	20 valores	

Experiência Profissional Específica (EPE)

Descrição	Valoração	Colocar (x)
Sem experiência	5 valores	
Até 4 anos completos	10 valores	
Até 6 anos completos	12 valores	
Até 8 anos completos	14 valores	
Até 10 anos completos	16 valores	
Mais de 10 anos completos	20 valores	

A Avaliação Curricular será Ponderada:

AC = (HA(20%) + EP(20%) + EPG(20%) + EPE(40%) /4 =

___ + ___ + ___ + ___ /4 = _____ valores

O Júri,

0 (0

PROCEDIMENTO CONCURSAL
POSTO DE TRABALHO: CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO

NOME: _____

1- Orientação para o Serviço Pública (OSP)

- Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na Organização, consistentes com os princípios e valores da AP.
- Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público.
- Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.

Fundamentação:

Valoração:

Descrição	Valores	Colocar (x)
Muito Bom	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	08	
Insuficiente	04	

2- Orientação para a Mudança e Inovação (OMI)

- Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança.
- Cria ambientes de trabalho promotores de novas ideias, estabelecendo parcerias com entidades internas ou externas para a criação de novas abordagens.
- Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico.

Fundamentação:

Valoração:

Descrição	Valores	Colocar (x)
Muito Bom	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	08	
Insuficiente	04	

3- Orientação para os Resultados (OR)

- Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados.
- Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações.
- Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.

Fundamentação:

Valoração:

Descrição	Valores	Colocar (x)
Muito Bom	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	08	
Insuficiente	04	

4- Tomada de Decisão (TD)

- Avalia as situações e toma decisões difíceis com impacto na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares.
- Na tomada de decisão, considera os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos resultados a longo a prazo.
- Assume a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que coordena.

Fundamentação:

Valoração:

Descrição	Valores	Colocar (x)
Muito Bom	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	08	
Insuficiente	04	

5- Gestão e Direção da Organização (GDO)

- Concebe ou redefine a estrutura organizacional, assegurando o seu alinhamento contínuo com a estratégia a longo prazo, as tendências e as melhores práticas a nível do ecossistema.
- Concebe e implementa soluções de otimização no ecossistema, com o envolvimento das partes interessadas, e assegura a normalização de processos e o reconhecimento externo neste âmbito.
- Cria estratégias que permitem otimizar a gestão de recursos em colaboração com outras entidades, assegurando sinergias e práticas sustentáveis a nível do ecossistema.

Fundamentação:

Valoração:

Descrição	Valores	Colocar (x)
Muito Bom	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	08	
Insuficiente	04	

6- Liderança (L)

- Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera.
- Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras.
- Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador.

Fundamentação:

Valoração:

Descrição	Valores	Colocar (x)
Muito Bom	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	08	
Insuficiente	04	

VALORAÇÃO FINAL

EPS = (OSP + OMI + OR + TD + GDO+L) / 6

EPS = (____+____+___+___+___+___) / 6= ____ valores

O Júri,

_____ _____ _____

() () ()