

**Procedimento concursal**  
**Provimento de Cargos de Direção Intermédia de 2.º Grau – Chefe de Divisão**  
**Divisão de Desenvolvimento Territorial e Qualidade de Vida**

**ATA N.º 1**

Definição dos Critérios de Avaliação e Ponderação dos Métodos de Seleção e da Classificação Final

Ao primeiro dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, nesta vila da Nazaré e Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os senhores João Pereira dos Santos, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente e Presidente do júri; Helena Isabel Custódio Pisco Pola Piló, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e vogal efetiva do júri; e Vanda Raquel Garcia Alves, Técnica Superior do Setor de Recursos Humanos (DAF) e vogal suplente do júri em substituição de Paulo Jorge Contente, Chefe da Divisão de Planeamento Urbanístico; a fim de definirem os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção e da classificação final a que serão submetidos os/as candidatos/as do procedimento concursal em epígrafe.

O Júri deliberou admitir os/as candidatos/as que reúnam os requisitos estabelecidos no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, para o provimento do cargo de direção intermédia de 2º grau.

Considerando o estatuído no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, aplicável por força do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos/às candidatos/as ao presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção:

**Avaliação Curricular (AC)** – visa avaliar as aptidões dos/as candidatos/as para o exercício do cargo dirigente na área para o qual este procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo curriculum profissional, ponderando os seguintes fatores: habilitações académicas, experiência profissional (atender-se-á à experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias da administração pública para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura), formação profissional (sendo ponderadas as ações de formação bem como a participação em seminários, congressos e outras ações relacionadas com o exercício do cargo a que concorre) e avaliação de desempenho.

Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, mediante os seguintes critérios:

- a) **HA – Habilitações Académicas** de base, onde se ponderará a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) **EP – Experiência Profissional**, atender-se-á à experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias da administração pública para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.
- c) **FP – Formação Profissional**, em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso;

- d) **AD – Avaliação de Desempenho**, o júri considerará a média aritmética simples das avaliações de desempenho, com efeitos na carreira de origem do/a candidato/a, das últimas três avaliações homologadas.

A classificação da Avaliação Curricular resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

As regras a observar na valoração dos diversos elementos que integram a **Avaliação Curricular** são as seguintes:

a) **Habilitações Académicas de Base (HA)**

Doutoramento	20 valores;
Mestrado	18 valores;
Licenciatura	16 valores.

b) **Formação profissional (FP)**

Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja:

superior a 150 horas	20 valores;
entre 100 e 150 horas	18 Valores;
entre 50 e 99 horas	16 Valores;
entre 49 e 36 horas	14 Valores;
até 35 horas	12 Valores;
sem formação profissional	10 Valores.

No caso de o certificado de formação não referir o número horas de duração do curso ou ação de formação, serão consideradas 7 horas por dia.

c) **Experiência Profissional (EP)**

Com 10 ou mais anos de experiência	20 valores;
Entre 8 e 9 anos de experiência	18 valores;
Entre 6 e 7 anos de experiência	16 valores;
Entre 4 e 5 anos de experiência	14 valores.

d) **Avaliação de Desempenho (AD)**

Avaliação entre 4 e 5 valores	20 valores;
Avaliação entre 3,500 e 3,999 valores	16 valores;
Avaliação entre 2 e 3,4999 valores	12 valores;
Avaliação entre 1 e 1,999	8 valores.

Aos/Às candidatos/as que não possuam qualquer avaliação de desempenho, será atribuída a classificação de 12 valores neste parâmetro.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. Sempre que não seja possível avaliar qualquer parâmetro, por falta de documentos comprovativos ou por impossibilidade de perceção dos mesmos, será atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

**Entrevista Pública de Seleção (EPS)** - visa avaliar, numa relação interpessoal, e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos/as candidatos/as, de acordo com as competências comportamentais exetáveis para a função a desempenhar, nomeadamente: Orientação para a mudança e inovação; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Iniciativa; e Liderança.

Competências a avaliar:

**C1. Orientação para a mudança e inovação** - Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública;

**C2. Orientação para os resultados** - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;

**C3. Análise crítica e resolução de problemas** - Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;

**C4. Iniciativa** - Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização;

**C5. Liderança** - Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

A classificação da Entrevista Pública de Seleção será traduzida numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas.

A **Classificação Final (CF)** dos/as candidatos/as será expressa de 0 a 20 valores a estabelecer nas classificações parcelares obtidas em cada um dos métodos de seleção acima enunciados e obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 0,30 AC + 0,70 EPS$$

Em que: **CF** = Classificação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EPS** = Entrevista Pública de Seleção.

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação da fórmula de classificação final, preferirá o/a candidato/a que detiver maior pontuação na Entrevista Pública de Seleção.

Subsistindo o empate, será dada preferência ao/à candidato/a que tiver uma classificação mais elevada no item relativo a “Liderança” do método Entrevista Pública de Seleção.

A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar e para constar, lavrou-se a presente ata que foi aprovada pelo júri por unanimidade, sendo assinada por todos os seus membros.

O Júri 01-06-2026



O Chefe de Divisão da DOMA

João Santos, Eng<sup>o</sup>

01-06-2026



Helena Pola

Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

01-06-2026



Vanda Alves

Técnica Superior

### ANEXO

Tabela de fundamentação da Entrevista Pública de Seleção

<b>Competências</b>	<b>Comportamentos</b>
<b>C1. Orientação para a mudança e inovação</b> - Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança.</li> <li>Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação.</li> <li>Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico.</li> </ul>
<b>C2. Orientação para os resultados</b> - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados.</li> <li>Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações.</li> <li>Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.</li> </ul>
<b>C3. Análise crítica e resolução de problemas</b> - Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avalia riscos e oportunidades, antecipando focos de tensão e de oposição à implementação de novas soluções.</li> <li>Estabelece relações entre variáveis complexas, apresentando conclusões de nível sistémico com incidência em processos globais.</li> <li>Concebe e implementa soluções necessárias à resolução de problemas promovendo a respetiva testagem, tendo em conta a avaliação do seu impacto.</li> </ul>
<b>C4. Iniciativa</b> - Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Age de forma rápida e decisiva em situações de crise ou perante circunstâncias inesperadas, ajustando a estratégia e assegurando a continuidade e eficiência das atividades.</li> <li>Coordena equipas com autonomia, identificando e agindo proativamente em relação a oportunidades de melhoria.</li> <li>Cria uma cultura de incentivo à assunção de desafios e à exploração de novos métodos e técnicas, para alcançar os objetivos.</li> </ul>
<b>C5. Liderança</b> - Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera.</li> </ul>



<p>para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras.</li><li>• 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.</li></ul>
--	--