

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1.º GRAU - DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO E ECONÓMICO - COM VISTA AO ESTABELECIMENTO DOS FATORES DE APRECIACÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

1 – Aos dois dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal referido em epígrafe, constituído por:

Presidente: Leandro Miguel Gomes de Sousa - Diretor do Departamento de Administração Geral dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Leiria;

1.º vogal efetivo: José António da Costa Pinheiro – Diretor do Departamento de Cultura e Equipamentos Municipais do Município da Montemor-o-Velho, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º vogal efetivo: Sónia Filipa Martins dos Santos – Diretora do Departamento de Gestão e Coordenação Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, a fim de proceder ao estabelecimento dos fatores de apreciação dos métodos de seleção de acordo com o estabelecido na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua atual redação.

2 – Em linha com a deliberação de abertura de procedimento concursal, o júri deliberou que os métodos de seleção a utilizar **para a escolha do candidato** (cfr. o n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual) serão a apreciação curricular e a entrevista pública de seleção, neles se utilizando os seguintes fatores de apreciação:

2.1 - Na apreciação curricular:

- a) **Habilitação Académica**, sendo valorizada a posse de licenciatura em **Ciências do Desporto, Ação Social, Economia ou outra área de formação conexa**;
- b) **Formação Específica** adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública, designadamente, a titularidade de Seminário para Alta Direção; GEPAL; FORGEP; CEFADAL; CEAGP ou CADAP;
- c) **Formação Profissional/Formação Técnica** em áreas relevantes para a área do cargo a prover;
- d) **Experiência Profissional Genérica** (pelo menos 6 anos de experiência profissional em áreas relevantes para a do cargo a prover em qualquer carreira/categoria para cujo exercício seja exigida licenciatura), sendo referência a posse de experiência na área de atuação visada, valorizando-se a experiência em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.
- e) **Experiência Profissional Específica**, sendo referência a posse de experiência profissional em cargos de dirigentes da Administração Pública.

2.2 - Na entrevista pública de seleção, abordagem funcional inerente à área visada, a qual deverá versar e avaliar, qualitativamente e com idêntica ponderação, o nível/grau de presença nos candidatos, dos seguintes fatores de apreciação/competências:

- a) **Capacidade de Liderança e de gestão de pessoas**;
- b) **Visão estratégica**;
- c) **Capacidade de Planeamento e Organização**;
- d) **Capacidade de Decisão**;
- e) **Capacidade de Orientação para a Inovação e Mudança**;
- f) **Capacidade de Análise da Informação e Sentido Crítico**;
- g) **Experiência Profissional na área de atuação da unidade orgânica**.

3 – Os critérios de avaliação estabelecidos na presente ata serão valorados qualitativamente da seguinte forma:



28

3.1 – A **apreciação curricular** será efetuada com base na documentação apresentada pelos candidatos comprovativa de cada um dos fatores de apreciação, em Ficha de Avaliação própria para o efeito (cujo modelo fica anexo à presente ata como Doc. 1), na qual o júri valorará qualitativamente como “Reduzido”; “Suficiente”; “Bom” ou “Elevado” cada um dos fatores de apreciação estabelecidos no ponto 2.1 da presente ata, de acordo com os seguintes critérios:

3.1.1 – Quanto à área da **Habilitação Académica, sendo valorizada a posse de licenciatura na área de referência indicada na alínea a) do ponto 2.1 do presente documento**, ou nível de qualificação, serão consideradas as habilitações obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes, com a seguinte valoração:

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento em área considerada relevante para a do cargo a prover	Elevado
Mestrado em área considerada relevante para a do cargo a prover	Bom
Licenciatura na(s) área(s) de referência indicada(s) no ponto 2.1	Suficiente
Qualquer outra licenciatura em área temática não incluída nas anteriores	Reduzido

3.1.2 – Quanto à **Formação Específica adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública, designadamente, a titularidade de Seminário para Alta Direção; GEPAL; FORGEP; CEFADAL; CEAGP ou CADAP**, serão considerados os cursos devidamente concluídos com aprovação, sendo atribuída a seguinte valoração:

Formação Específica	Valoração
GEPAL ou CEFADAL	Elevado
FORGEP, CEAGP ou CADAP	Bom
Seminário para Alta Direção	Suficiente
Sem Formação para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública	Reduzido

3.1.3 – Quanto à **Formação Profissional/Formação Técnica em áreas relevantes para a área do cargo a prover**, serão consideradas as pós-graduações, os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, bem como seminários; congressos; ou afins, relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 7 anos, desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo. Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação quando da documentação não resulte outro elemento objetivo, sendo atribuída a seguinte valoração:

Formação Profissional/Formação Técnica	Valoração
≥ 500 horas ou Pós-graduação em área considerada relevante para a do cargo a prover	Elevado
≥ 300 horas e < 500 horas	Bom
≥ 100 horas e < 300 horas	Suficiente
< 100 horas	Reduzido

3.1.4 – Quanto à **Experiência Profissional Genérica**, será considerado o cômputo de tempo de desempenho em funções, carreiras ou categorias da Administração Pública (à data da candidatura), para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. Aqui não será considerado o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes da Administração Pública. Será avaliada de acordo com a seguinte valoração:

Experiência Profissional Genérica	Valoração
≥ 12 anos	Elevado
≥ 8 anos e < 12 anos	Bom
≥ 6 anos e < 8 anos	Suficiente
< 6 anos	Reduzido



3.1.5 – Quanto à **Experiência Profissional Específica**, será considerado o cômputo de tempo de desempenho de funções em qualquer um dos tipos de cargos dirigentes da Administração Pública previstos na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, seja em regime de comissão de serviço, seja em regime de substituição ou noutro legalmente previsto, com a seguinte valoração:

Experiência Profissional Específica	Valoração
≥ 6 anos	Elevado
≥ 4 anos e < 6 anos	Bom
≥ 2 anos e < 4 anos	Suficiente
Sem exercício de funções dirigentes	Reduzido

3.2 – A **Entrevista Pública de Seleção** visa avaliar, num contexto de relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e as competências comportamentais de acordo com o desempenho demonstrado pelos candidatos quanto a cada um dos fatores de apreciação durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, e tendo em conta o perfil do cargo e inerentes responsabilidades. Os resultados serão registados em Ficha de Avaliação própria para o efeito (cujo modelo fica anexo à presente ata como Doc. 2), na qual o júri valorará cada uma das competências da seguinte forma:

- A nível Elevado – significando que o candidato **evidencia a competência de forma plena**;
- A Bom Nível - significando que o candidato **evidencia a competência a bom nível**;
- A nível Suficiente - significando que o candidato **evidencia a competência de forma razoável**;
- A nível Reduzido significando que o candidato **evidencia a competência a um nível reduzido**;
- Comportamento Ausente - significando que o candidato **não evidencia a competência**.

4 – O júri deliberou que a identificação do candidato a propor para provimento do cargo será efetuada mediante apreciação global do mérito evidenciado no procedimento concursal, ponderando, de forma integrada, os resultados obtidos na apreciação curricular e na entrevista pública de seleção, bem como a adequação do perfil, da experiência profissional, das competências técnicas e comportamentais e da formação detida às atribuições e competências da respetiva unidade orgânica.

4.1 - Na apreciação final serão especialmente ponderadas: a) A experiência profissional relevante em funções dirigentes ou de coordenação na Administração Pública; b) A experiência profissional na área de atuação da unidade orgânica; c) A formação académica e profissional adequada ao exercício do cargo; d) As competências de liderança, planeamento, organização e decisão demonstradas; e) A capacidade de orientação estratégica, inovação, análise crítica e gestão de equipas.

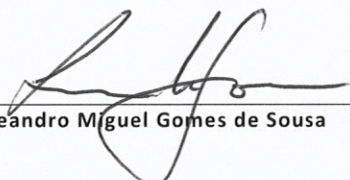
4.2 - O júri deliberou ainda que apenas poderá ser proposto para designação o candidato que reúna os requisitos formais de provimento legalmente exigidos, designadamente os previstos no artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação vigente.

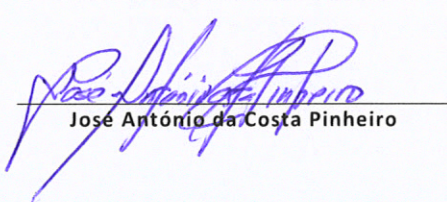
5 - As Atas do júri serão afixadas na entrada principal do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizadas na sua página eletrónica em <https://recrutamento.cm-tomar.pt/processos-ativos>, podendo aí ser consultadas.

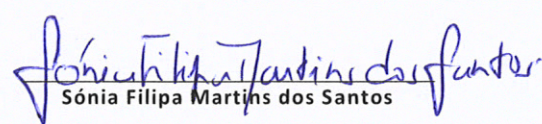
----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

----- E nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, sendo que para constar se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri do procedimento concursal,


Leandro Miguel Gomes de Sousa


José António da Costa Pinheiro


Sónia Filipa Martins dos Santos

FICHA DE APRECIACÃO CURRICULAR PARA EFEITOS DE APLICAÇÃO DOS CRITÉRIOS ESTABELECIDOS PELO JÚRI CONFORME ATA N.º 1

Nome do Candidato:	
---------------------------	--

<u>Habilitações Académicas (HA)</u>	<u>VALORAÇÃO</u>	<u>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</u>	<u>Observações</u>
Doutoramento em área considerada relevante para a do cargo a prover	Elevado		
Mestrado em área considerada relevante para a do cargo a prover	Bom		
Licenciatura numa das áreas de referência (ponto 2.1 Ata n.º1)	Suficiente		
Qualquer outra licenciatura em área temática	Reduzido		
<u>Formação Específica</u>	<u>VALORAÇÃO</u>	<u>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</u>	<u>Observações</u>
GEPAL ou CEFADAL	Elevado		
CEAGP ou CADAP	Bom		
Seminário de Alta Direção	Suficiente		
Sem Formação para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública	Reduzido		
<u>Formação Profissional/Formação Técnica</u>	<u>VALORAÇÃO</u>	<u>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</u>	<u>Observações</u>
≥ 500 horas ou Pós-graduação em área considerada relevante para a do cargo a prover	Elevado		
≥ 300 horas e < 500 horas	Bom		
≥ 100 horas e < 300 horas	Suficiente		
< 100 horas	Reduzido		
<u>Experiência Profissional Genérica</u>	<u>VALORAÇÃO</u>	<u>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</u>	<u>Observações</u>
≥ 12 anos	Elevado		
≥ 8 anos e < 12 anos	Bom		
≥ 6 anos e < 8 anos	Suficiente		
< 6 anos	Reduzido		
<u>Experiência Profissional Específica</u>	<u>VALORAÇÃO</u>	<u>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</u>	<u>Observações</u>
≥ 6 anos	Elevado		
≥ 4 anos e < 6 anos	Bom		
≥ 2 e < 4 anos	Suficiente		
< 2 anos	Reduzido		

Observações/Conclusões Finais:

Data:	O Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1.º GRAU - DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO E
ECONÓMICO - EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO - FICHA DE AVALIAÇÃO - ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Município de Tomar, em ____ de ____ de 2026

Nome do candidato: _____ Hora de início da entrevista ____ h ____ m

Fator de Apreciação	nível/ grau de presença	X	Classificação Quantitativa/Fundamentação
CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE GESTÃO DE PESSOAS	A nível Elevado		Evidencia a competência de forma plena
	A Bom Nível		Evidencia a competência a bom nível
	A nível Suficiente		Evidencia a competência de forma razoável
	A nível Reduzido		Evidencia a competência a um nível reduzido
	Comportamento Ausente		Não evidencia a competência
VISÃO ESTRATÉGICA	A nível Elevado		Evidencia a competência de forma plena
	A Bom Nível		Evidencia a competência a bom nível
	A nível Suficiente		Evidencia a competência de forma razoável
	A nível Reduzido		Evidencia a competência a um nível reduzido
	Comportamento Ausente		Não evidencia a competência
CAPACIDADE DE PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO	A nível Elevado		Evidencia a competência de forma plena
	A Bom Nível		Evidencia a competência a bom nível
	A nível Suficiente		Evidencia a competência de forma razoável
	A nível Reduzido		Evidencia a competência a um nível reduzido
	Comportamento Ausente		Não evidencia a competência
CAPACIDADE DE DECISÃO	A nível Elevado		Evidencia a competência de forma plena
	A Bom Nível		Evidencia a competência a bom nível
	A nível Suficiente		Evidencia a competência de forma razoável
	A nível Reduzido		Evidencia a competência a um nível reduzido
	Comportamento Ausente		Não evidencia a competência
CAPACIDADE DE ORIENTAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E MUDANÇA	A nível Elevado		Evidencia a competência de forma plena
	A Bom Nível		Evidencia a competência a bom nível
	A nível Suficiente		Evidencia a competência de forma razoável
	A nível Reduzido		Evidencia a competência a um nível reduzido
	Comportamento Ausente		Não evidencia a competência
CAPACIDADE DE ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO	A nível Elevado		Evidencia a competência de forma plena
	A Bom Nível		Evidencia a competência a bom nível
	A nível Suficiente		Evidencia a competência de forma razoável
	A nível Reduzido		Evidencia a competência a um nível reduzido
	Comportamento Ausente		Não evidencia a competência
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA ÁREA DE ATUAÇÃO DA UNIDADE ORGÂNICA	A nível Elevado		Evidencia a competência de forma plena
	A Bom Nível		Evidencia a competência a bom nível
	A nível Suficiente		Evidencia a competência de forma razoável
	A nível Reduzido		Evidencia a competência a um nível reduzido
	Comportamento Ausente		Não evidencia a competência

Registo de outros fatores com eventual influência na avaliação (se aplicável no entender do júri)

Facies	Altamente expressivo		Moderadamente expressivo		Neutro		Fechado	
Olha nos olhos	Sempre		Muitas vezes		Às vezes		Nunca	
Gesticula ao falar	Sempre		Muitas vezes		Às vezes		Nunca	
Esconde as mãos ao falar	Sempre		Muitas vezes		Às vezes		Nunca	
Extroversão/Timidez	Extrovertido		Sociável		Cauteloso		Reservado/Tímido	

O Júri do procedimento concursal,