



196  
f

#### ATA N.º 1

### **ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO DE ATIVOS E OPERAÇÕES - 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:** Rui Miguel Costa Teixeira – Chefe da Divisão de Obras Municipais e Serviços Urbanos do Município de Ourém;

**1.º vogal efetivo:** António Jacinto Branco Moreira Guerreiro – Diretor do Departamento de Obras Municipais, Infraestruturas e Ambiente do Município de Tomar, em regime de substituição, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

**2.º vogal efetivo:** Rui Abílio Rebelo Afonso dos Reis – Chefe da Divisão de Projetos e Empreitadas do Município de Tomar, em regime de substituição, 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 **Engenharia Eletrotécnica ou Engenharia Mecânica**;
- 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 4 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:

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 numa das áreas de referência (ponto 2.1 Ata n.º 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        |
| ≥ 4 anos e < 8 anos               | Suficiente |
| < 4 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  |
|-------------------------------------|------------|
| ≥ 4 anos                            | Elevado    |
| ≥ 1 ano e < 4 anos                  | Bom        |
| < 1 ano                             | 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. -----

Rui Miguel Costa Teixeira

O Júri do procedimento concursal,

António Jacinto Branco Moreira  
Guerreiro

Rui Abílio Rebelo Afonso dos Reis



MUNICÍPIO DE TOMAR - PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO DE ATIVOS E OPERAÇÕES

FICHA DE Apreciação Curricular para Efeitos de Aplicação dos Critérios Estabelecidos pelo Júri  
CONFORME ATA N.º 1

|                                                                                     |                  |                            |                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------|--------------------|
| Nome do Candidato:                                                                  |                  |                            |                    |
| <b>Habilitações Académicas (HA)</b>                                                 | <b>VALORAÇÃO</b> | <b>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</b> | <b>Observações</b> |
| 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         |                            |                    |
| <b>Formação Específica</b>                                                          | <b>VALORAÇÃO</b> | <b>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</b> | <b>Observações</b> |
| GEPAL ou CEFADAL                                                                    | Elevado          |                            |                    |
| FORGEP, CEAGP ou CADAP                                                              | Bom              |                            |                    |
| Seminário de Alta Direção                                                           | Suficiente       |                            |                    |
| Sem Formação para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública         | Reduzido         |                            |                    |
| <b>Formação Profissional/Formação Técnica</b>                                       | <b>VALORAÇÃO</b> | <b>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</b> | <b>Observações</b> |
| ≥ 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         |                            |                    |
| <b>Experiência Profissional Genérica</b>                                            | <b>VALORAÇÃO</b> | <b>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</b> | <b>Observações</b> |
| ≥ 12 anos                                                                           | Elevado          |                            |                    |
| ≥ 8 anos e < 12 anos                                                                | Bom              |                            |                    |
| ≥ 4 anos e < 8 anos                                                                 | Suficiente       |                            |                    |
| < 4 anos                                                                            | Reduzido         |                            |                    |
| <b>Experiência Profissional Específica</b>                                          | <b>VALORAÇÃO</b> | <b>VALORAÇÃO ATRIBUÍDA</b> | <b>Observações</b> |
| ≥ 4 anos                                                                            | Elevado          |                            |                    |
| ≥ 1 ano e < 4 anos                                                                  | Bom              |                            |                    |
| < 1 ano                                                                             | Suficiente       |                            |                    |
| Sem exercício de funções dirigentes                                                 | Reduzido         |                            |                    |

Observações/Conclusões Finais:

|       |        |
|-------|--------|
| Data: | O Júri |
|       |        |
|       |        |
|       |        |



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO DE ATIVOS  
E OPERAÇÕES - 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,