

**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO  
CARGO DE DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE MOBILIDADE, INFRAESTRUTURAS E  
OBRAS MUNICIPAIS**

Aos 5 dias do mês de fevereiro do ano 2025, reuniu no Edifício Multisserviços da Câmara Municipal de Torres Vedras, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído nos termos do artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, e para os efeitos do artigo 12.º da mesma Lei e do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação e conforme o despacho n.º 3239, de 9 de julho de 2024, exarado pelo Vereador Nelson Laureano Oliveira Aniceto.

O júri é constituído pelos seguintes elementos: Presidente – Jorge Augusto Reis Martins, Diretor do Departamento de Gestão do Território da Câmara Municipal de Torres Vedras (adiante designada por CMTV); Vogais Efetivos – Paulo Jorge Lopes Simões, Secretário Executivo da Comunidade Intermunicipal do Oeste e Sandra Oliveira Pedro, Diretora Delegada dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Torres Vedras, tendo deliberado, por unanimidade, sobre a seguinte **ordem de trabalhos**:

- Ponto 1 - Área de Recrutamento;
- Ponto 2 - Definição do perfil funcional e de competências;
- Ponto 3 - Métodos de seleção e sistemas de valoração;
- Ponto 4 - Forma de apresentação da candidatura;
- Ponto 5 - Forma de notificação dos/das candidatos/as;
- Ponto 6 - Outros aspetos relativos ao procedimento.

**Ponto 1 – ÁREA DE RECRUTAMENTO**

Podem concorrer trabalhadores/as em funções públicas contratados/as ou designados/as por tempo indeterminado, dotados/as de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

**Ponto 2 – DEFINIÇÃO DO PERFIL FUNCIONAL E DE COMPETÊNCIAS**

A descrição do posto de trabalho, aprovado no mapa de pessoal para 2024 é a seguinte:

*“Funções de direção, de gestão, de coordenação e de controlo, exercendo as competências previstas no Estatuto do Pessoal Dirigente e garantindo a prossecução das atribuições cometidas à unidade orgânica que dirige.”.*

Nos termos do regulamento de organização dos serviços municipais publicado na 2.ª série do Diário da República, N.º 106, de 3 de junho de 2024, as funções a desempenhar são as inerentes

às competências comuns às diversas unidades orgânicas, previstas no artigo 12.º, e às competências específicas do Departamento, que constam no artigo 74º a 86º.

Com base nesta descrição do posto de trabalho, foi definido no mapa de pessoal para 2024, o seguinte perfil de competências, que deve ser aferido nos/nas candidatos/as:

- Orientação para resultados – capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados;
- Liderança e gestão das pessoas – capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização;
- Visão estratégica – capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço – capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente.

A descrição das competências pode ser aprofundada na lista de competências aprovada para os dirigentes intermédios, conforme dispõe o artigo 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

### **Ponto 3 – MÉTODOS DE SELEÇÃO E SISTEMAS DE VALORAÇÃO**

3.1. A avaliação final será dada pela média ponderada dos resultados dos seguintes métodos de seleção: avaliação curricular (40%) e entrevista pública (60%).

3.2. Os métodos de seleção serão avaliados numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

3.3. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos/das candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o cargo a ocupar. A valoração deste método será calculada através da média aritmética ponderada conforme a seguinte fórmula:  $AC = 20\% HA + 30\% FP + 50\% EP$ , em que:

3.3.1. HA - Habilitação académica - será valorada da seguinte forma:

- Licenciatura: 16 valores;
- Superior à licenciatura: 18 valores.

A licenciatura em Engenharia Civil será valorizada com a atribuição de uma pontuação de 2 valores, até um máximo de 20 valores.

3.3.2. FP - Formação profissional - será valorada a formação comprovada documentalmente (com cópia dos certificados ou declaração do serviço de origem do/da candidato/a atestando a participação na formação), nos seguintes temas, considerados mais relevantes para os desafios atuais e futuros do Departamento:

- 
- a) Resíduos e segurança em obras;
  - b) Infraestruturas e redes;
  - c) Vias;
  - d) Segurança contra incêndios, térmica e acústica nos edifícios;
  - e) Eficiência energética e reabilitação;
  - f) Contratação pública.

A valoração será feita em função da formação frequentada por área temática, independentemente do seu número, com duração mínima por ação de 7 horas, dado que o júri considera de maior interesse uma maior abrangência de conhecimentos, nos seguintes termos:

- Sem formação nos temas: 0 valores;
- Com formação em 1 ou 2 temas: 4 valores;
- Com formação em 3 temas: 8 valores;
- Com formação em 4 temas: 12 valores;
- Com formação nos 5 temas: 16 valores.
- Com formação nos 6 temas: 18 valores.

A posse comprovada de curso de pós-graduação ou de especialização em qualquer área que caiba nas atribuições do Departamento, ou curso específico para dirigentes na administração pública, acrescerá 2 valores à valorização feita anteriormente. A atribuição desta valorização dependerá da avaliação feita pelo júri relativamente à importância dos conteúdos dos cursos para o exercício das funções, independentemente da respetiva data de conclusão.

3.3.3. EP - Experiência profissional - será avaliada pela experiência, comprovada documentalmente, que corresponda às áreas de atividade consideradas mais relevantes para os desafios atuais e futuros do Departamento, do seguinte modo:

- a) Experiência em funções relacionadas com Infraestruturas Municipais;
- b) Experiência em funções relacionadas com Vias Municipais;
- c) Experiência em funções relacionadas com Equipamentos Municipais;
- d) Experiência em funções relacionadas com Eficiência Energética;
- e) Experiência em funções relacionadas com Contratação Pública;
- f) Experiência em funções de coordenação de grupos, equipas e/ou projetos no âmbito de um serviço público.

Considerando a importância atribuída pelo júri à maior abrangência possível do perfil desejado nestes tipos de experiência profissional, a avaliação será feita com base nos seguintes critérios:

- Sem experiência nos tipos identificados: 0 valores;
- Com experiência em 1 ou 2 dos tipos identificados: 4 valores;
- Com experiência em 3 ou 4 dos tipos identificados: 8 valores;
- Com experiência em 5 dos tipos identificados: 12 valores;
- Com experiência nos 6 tipos identificados: 16 valores.

A posse comprovada de experiência em cargo dirigente de nível idêntico ou superior em serviço com missão e atribuições idênticas às do Departamento poderá acrescer 4 valores à valorização feita anteriormente. A atribuição desta valorização dependerá da avaliação feita pelo júri relativamente à missão e atribuições do serviço em causa, da seguinte forma:

- posse comprovada de experiência em cargo dirigente até 1 ano – 2 ponto
- posse comprovada de experiência em cargo dirigente até 3 anos – 3 pontos
- posse comprovada de experiência em cargo dirigente em mais de 3 anos – 4 pontos

3.4. A entrevista pública será avaliada de acordo com os parâmetros e os níveis classificativos identificados no Anexo I à presente ata, na sequência de questões a colocar pelo júri, conforme consta no anexo. Estas questões são o guião base para o júri, comum a todos/as os/as candidatos/as, o que não invalida alguma questão complementar que possa surgir no fluir da conversação.

3.4.1. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação na entrevista resulta de votação nominal e por maioria dos membros do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada um dos cinco parâmetros.

#### **Ponto 4 - FORMA DE APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA**

4.1. A divulgação deste procedimento será feita pelos meios de divulgação obrigatórios, designadamente na 2.<sup>a</sup> série do Diário da República, Bolsa de Emprego Público, página eletrónica da CMTV e órgão de imprensa de expansão nacional.

4.2. A apresentação da candidatura é efetuada por submissão do formulário disponibilizado na plataforma de recrutamento da CMTV, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente procedimento na bolsa de emprego público.

4.3. O formulário de candidatura contém os campos necessários para inserção dos dados e carregamento dos documentos comprovativos necessários à análise de admissão ao procedimento e à avaliação das candidaturas, bem como um campo para carregamento de outros documentos que o/a candidato/a considere relevantes para a apreciação do seu mérito.

#### **Ponto 5 - FORMA DE NOTIFICAÇÃO DOS/DAS CANDIDATOS/AS**

5.1. O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação no âmbito deste procedimento será o indicado no formulário de candidatura.

5.2. Os/As candidatos/as são notificados/as da proposta de designação feita pelo júri no final do procedimento, abstendo-se de ordenação dos/das mesmos/as, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação.

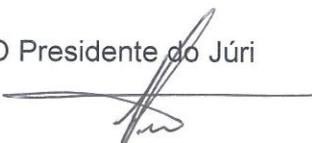
#### **Ponto 6 - OUTROS ASPETOS RELATIVOS AO PROCEDIMENTO**

6.1. Conforme o disposto no n.º 13 do artigo do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, não há lugar a audiência dos interessados atenta à urgência e interesse público do procedimento.

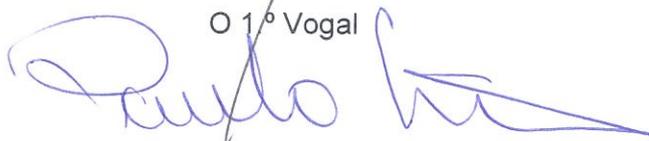
6.2. A presente ata ficará disponível na plataforma de recrutamento da CMTV.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, elaborando a presente ata que vai ser assinada por todos os seus intervenientes.

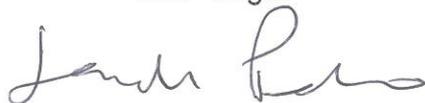
O Presidente do Júri



O 1.º Vogal



A 2.ª Vogal



**GRELHA DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO ENTREVISTA PÚBLICA**

**NOME CANDIDATO/A:**

Parâmetros	Valoração	Questões	Avaliação
<b>Interesse e motivação para o exercício do cargo:</b> motivação para o exercício do cargo, aferindo a diversidade e profundidade da experiência profissional em domínios relevantes para o exercício do mesmo.			
Elevado	20	Descreva as motivações da sua candidatura e a respetiva mais valia para a CMTV	
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		
<b>Visão estratégica:</b> capacidade de análise do ambiente externo e interno, bem como de antecipar e prever os impactos na Câmara e na Unidade Orgânica, estabelecendo objetivos alinhados com o contexto organizacional.			
Elevado	20	Descreva uma situação da sua experiência profissional ilustrativa do seu envolvimento na formulação e implementação de estratégias ao nível organizacional	
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		
<b>Capacidade de liderança e gestão das pessoas:</b> capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos da Unidade Orgânica e da Câmara, estimulando a iniciativa e a responsabilização.			
Elevado	20	Descreva uma situação da sua experiência profissional que considere representativa da sua capacidade de liderança	
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		
<b>Orientação para a inovação e mudança:</b> capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.			
Elevado	20	Identifique os desafios atuais e futuros de um serviço como o relativo ao cargo a concurso, numa organização como a CMTV	
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		
<b>Capacidade de comunicação:</b> capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.			
Elevado	20	Descreva uma situação da sua experiência profissional que retrate o seu relacionamento com os outros num contexto de pressão elevada ou de conflito	
Bom	16		
Suficiente	12		
Reduzido	8		
Insuficiente	4		

**Avaliação Final**

O Júri do Procedimento Concursal:

O Presidente

O 1.º Vogal

A 2.º Vogal

Torres Vedras, 5 de fevereiro de 2025