

A / Q

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO
CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Aos 22 dias do mês de julho do ano 2026, 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 29220, de 2 de julho de 2026, exarado pelo Presidente da Câmara Municipal Sérgio Paulo Matias Galvão.

O júri é constituído pelos seguintes elementos: Presidente – Jorge Augusto Reis Martins, Diretor do Departamento de Planeamento Territorial da Câmara Municipal de Torres Vedras (adiante designada por CMTV); Vogais Efetivos – Catarina Isabel Lopes Avelino Anselmo Cruz, Chefe da Divisão Administrativa da CMTV e Nádía Araceli Piazza, chefe da Divisão de Estratégia e Inovação dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Torres Vedras, e deliberou, 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, licenciados, dotados/as de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam quatro 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 2026 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.”.

A. 7 Q

Nos termos do regulamento de organização dos serviços municipais publicado na 2.^a série do Diário da República, N.º 91, de 12 de maio de 2026, as funções a desempenhar são as inerentes às competências comuns às diversas unidades orgânicas, previstas no artigo 13.º, e às competências específicas da Divisão, que constam no artigo 24.º.

Com base nesta descrição do posto de trabalho, foi definido no mapa de pessoal para 2026, o seguinte perfil de competências, que deve ser aferido nos/nas candidatos/as:

Orientação para o serviço público - atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;

- Orientação para a colaboração - estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;
- 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;
- 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;
- 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;
- Visão estratégica – pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.

A descrição das competências pode ser aprofundada na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública.

Ponto 3 – MÉTODOS DE SELEÇÃO E SISTEMAS DE VALORAÇÃO

3.1. O método de avaliação a aplicar, para além do método obrigatório de Entrevista Pública é o método de Avaliação Curricular.

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

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

3.4. 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:

3.4.1. HA - Habilitação académica – Licenciatura, preferencialmente na área de Gestão e Administração (área CNAEF 345) que será valorada da seguinte forma:

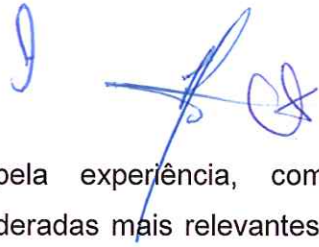
- Licenciatura fora da área identificada: 14 valores;
- Licenciatura na área identificada: 18 valores;
- Superior à licenciatura na área identificada: 20 valores.

3.4.2. FP - Formação profissional - será valorada a formação frequentada nos últimos 5 anos de carreira, com a duração igual ou superior a 7 sete horas cada, 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 da Divisão:

- a) Na área de Gestão estratégica de recursos humanos;
- b) Na área de Avaliação de desempenho;
- c) Na área de Organização, processos e melhoria contínua;
- d) Na área de Recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoas;
- e) Na área de Liderança e gestão de equipas.

A valoração será feita em função da formação frequentada por área temática, dado que o júri considera de maior interesse uma maior abrangência de conhecimentos, nos seguintes termos:

- Sem formação nestes temas: 0 valores;
- Com formação em 1 tema: 4 valores;
- Com formação em 2 temas: 8 valores;
- Com formação em 3 temas: 10 valores;
- Com formação em 4 temas: 14 valores.
- Com formação em 5 temas: 16 valores.
- Com curso de pós-graduação numa das áreas das alíneas a) a e): 18 valores.
- No caso do candidato(a) possuir um curso de pós-graduação nas áreas de formação profissional referidas nas alíneas anteriores, independentemente da respetiva data de conclusão, não acresce a valoração da formação de mais temas.
- No caso do candidato(a) possuir o curso específico para dirigentes na administração pública, acrescentará 2 valores à valorização quer da formação quer da pós-graduação, independentemente da respetiva data de conclusão.



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

- a) Experiência em funções relacionadas com a/as área/as da Gestão estratégica de recursos humanos,
- b) Experiência em funções relacionadas de Avaliação de desempenho;
- c) Experiência em funções relacionadas com Organização, processos e melhoria contínua;
- d) Experiência em funções relacionadas, seleção e desenvolvimento de pessoas;
- e) Experiência em funções de coordenação de grupos, equipas e/ou projetos de comprovada relevância 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: 0 valores;
- Com experiência em 1 das áreas identificadas: 8 valores;
- Com experiência em 2 das áreas identificadas: 12 valores;
- Com experiência em 3 das áreas identificadas: 14 valores;
- Com experiência em 4 das áreas identificadas: 17 valores;
- Com experiência nas 5 áreas identificadas: 20 valores.

3.5. A entrevista pública será avaliada de acordo com os parâmetros e os níveis classificativos que o júri deliberou adotar, tendo em consideração a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo, do seguinte modo:

Motivação: avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao cargo, aferindo a diversidade e profundidade da experiência profissional em domínios relevantes para o mesmo.	
Evidencia elevada motivação e interesse para o exercício de funções de dirigente na área de atuação do cargo a prover, apresentando uma argumentação forte e consistente, em linha com as atividades a desenvolver.	20 valores
Evidencia grande motivação e interesse para o exercício de funções de dirigente na área de atuação do cargo a prover, apresentando uma argumentação forte e consistente.	16 valores
Evidencia suficiente motivação e interesse para o exercício de funções de dirigente na área de atuação do cargo a prover.	12 valores
Evidencia alguma motivação e interesse para o exercício de função de dirigente na área de atuação do cargo a prover, mas os argumentos apresentados são frágeis	8 valores

Não evidencia motivação nem interesse para o exercício de função de dirigente na área de atuação do cargo a prover.	4 valores
---	-----------

Orientação para os resultados: avaliar a determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade) bem como se o candidato equaciona os problemas de forma lógica e abrangente e se analisa previamente as condições e os recursos disponíveis.	
Demonstra excelente capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando excelente determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade).	20 valores
Demonstra elevada capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando elevada determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade).	16 valores
Demonstra capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade).	12 valores
Demonstra escassa capacidade de equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando escassa determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade).	8 valores
Não demonstra equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, não revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e orientação para resultados de impacto nos vários níveis (pessoas, organização/Administração Pública e sociedade).	4 valores

Liderança: avaliar a capacidade do/a candidato/a para liderar e gerir pessoas, mobilizando e influenciando equipas, no sentido de as orientar para a concretização dos objetivos do serviço; avaliar a capacidade de acompanhamento e orientação dos trabalhadores.	
Revela um nível muito elevado na apresentação de soluções reveladoras de capacidade de relacionamento humano e de dinamização de equipas.	20 valores

Revela um nível elevado na apresentação de soluções reveladoras de capacidade de relacionamento humano e de dinamização de equipas.	16 valores
Revela um nível razoável na apresentação de soluções reveladoras de capacidade de relacionamento humano e de dinamização de equipas.	12 valores
Revela um nível pouco satisfatório na apresentação de soluções reveladoras de capacidade de relacionamento humano e de dinamização de equipas.	8 valores
Revela-se incapaz de apresentar soluções reveladoras de capacidade de relacionamento humano e de dinamização de equipas.	4 valores

Visão estratégica: avaliar o desenvolvimento de estratégias no âmbito de atuação da Unidade orgânica do cargo, maximizando os resultados a curto, médio e longo prazo, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas.	
Evidencia elevada capacidade de desenvolver e implementar uma visão estratégica para a área de atuação da unidade orgânica, definindo objetivos e prioridades de curto, médio e longo prazo, antecipando desafios e oportunidades e apresentando uma argumentação sólida, consistente e alinhada com a prossecução dos resultados da unidade.	20 valores
Evidencia grande capacidade de desenvolver uma visão estratégica para a área de atuação da unidade orgânica, definindo objetivos e prioridades de curto, médio e longo prazo, identificando desafios e oportunidades e apresentando uma argumentação forte e consistente.	16 valores
Evidencia capacidade suficiente para desenvolver uma visão estratégica no âmbito de atuação da unidade orgânica, identificando objetivos, necessidades, desafios e oportunidades relevantes para a prossecução dos resultados.	12 valores
Evidencia alguma capacidade para desenvolver uma visão estratégica na área de atuação da unidade orgânica, identificando apenas parcialmente objetivos, desafios e oportunidades, apresentando uma argumentação pouco consistente ou insuficientemente estruturada.	8 valores
Não evidencia capacidade para desenvolver uma visão estratégica no âmbito de atuação da unidade orgânica, nem demonstra aptidão para identificar objetivos, desafios ou oportunidades relevantes para a prossecução dos resultados.	4 valores

Comunicação: avaliar a capacidade de se expressar com clareza, ser assertivo na exposição e defesa

das suas ideias, adaptando a forma e o conteúdo à audiência.	
Evidencia elevada capacidade de comunicação, expressando-se com clareza, objetividade e assertividade, expondo e defendendo as suas ideias de forma estruturada e convincente, adaptando eficazmente a forma e o conteúdo da comunicação à audiência e ao contexto.	20 valores
Evidencia grande capacidade de comunicação, expressando-se com clareza e assertividade, expondo e defendendo as suas ideias de forma consistente e adaptando adequadamente a comunicação à audiência.	16 valores
Evidencia capacidade suficiente de comunicação, expressando as suas ideias de forma clara e compreensível, demonstrando alguma assertividade e adequando, de forma geral, a comunicação à audiência.	12 valores
Evidencia alguma capacidade de comunicação, mas apresenta dificuldades na clareza, estrutura ou assertividade da exposição das suas ideias, adaptando apenas parcialmente a comunicação à audiência.	8 valores
Não evidencia capacidade de comunicação adequada, revelando dificuldades na expressão, na defesa das suas ideias e na adaptação da comunicação à audiência.	4 valores

3.5.1. 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.ª 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.

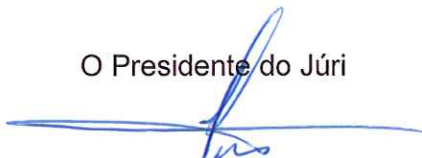
Ponto 6 - OUTROS ASPETOS RELATIVOS AO PROCEDIMENTO

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



A 1.ª Vogal



A 2.ª Vogal

