



RJ
Rau
RJ

- Procedimento Concursal – Cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau
- Ref.ª D - Um Chefe de Divisão (Divisão de Recursos Humanos, Emprego, Saúde, Desenvolvimento e Coesão Social)

ATA NÚMERO UM. REUNIÃO DO JÚRI.

----- No dia vinte e seis do mês de março do ano dois mil e vinte e seis, às 10 horas e quinze minutos, na sala de apoio ao Salão Nobre, nos Paços do Município de Resende, reuniu o Júri designado por despacho do Presidente da Câmara n.º 16/2026, de 12 de março, em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e nos termos da deliberação da Assembleia Municipal de Resende, de 28 de fevereiro de 2026, para o procedimento concursal de recrutamento e seleção para o cargo de Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Emprego, Saúde, Desenvolvimento e Coesão Social, Dirigente Intermédio de 2.º Grau, estando presentes os seguintes elementos: Dr.ª Rosália Sofia Santos Vigia Polaco de Oliveira, Chefe da Divisão Administrativa e de Coordenação do Município de Lamego, Dr.ª Luísa Maria de Sousa Teixeira Ramos, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Tarouca, e Professor Doutor Henrique Manuel Pereira Ramalho, Escola Superior de Educação de Viseu.-----

----- Aberta a reunião pelo Presidente do Júri, o primeiro vogal foi escolhido pelos pares para secretariar este órgão colegial administrativo, nos termos do n.º 1 do artigo 21.º do CPA. -----

----- Em seguida, tendo em conta a esfera jurídica de atuação e competências do Júri, reúne este órgão colegial administrativo com a seguinte

ORDEM DE TRABALHOS

PONTO I – Métodos de Seleção. Definir, ponderar e valorar os parâmetros de maior relevância para o cargo em questão;-----

PONTO II – Classificação Final. Definir a grelha de classificação final.-----

O Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

1. Métodos de Seleção – O júri deliberou que, no presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção, para além do método obrigatório da Entrevista Pública, o método de seleção Avaliação Curricular, ambos com caráter eliminatório. Mais deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e que,



Rgn
Lrau
Hd

caso se verificarem valores decimais, o arredondamento será feito até às centésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior ou igual, ou superior, a cinco, respetivamente.-----

2. Avaliação Curricular (AC) – A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. O júri decidiu considerar na Avaliação Curricular os seguintes parâmetros:-----

2.1 Habilitações Académicas (HA) – Será avaliada a titularidade de grau académico ou equiparação legalmente reconhecida, de acordo com os critérios indicados: 10 valores – Licenciatura ou grau académico superior em área diferente às de Direito, Recursos Humanos, Administração Autárquica, Administração Pública, ou Serviço Social; 18 valores – Licenciatura em Direito, Recursos Humanos, Administração Autárquica, Administração Pública ou Serviço Social; 19 valores – Mestrado em Direito, Recursos Humanos, Administração Autárquica, Administração Pública ou Serviço Social; 20 valores – Doutoramento em Direito, Recursos Humanos, Administração Autárquica, Administração Pública ou Serviço Social;-----

2.2 Experiência Profissional (EP) – Serão avaliados o exercício de funções técnicas ou técnicas superiores na área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, bem como o exercício de cargos de direção ou funções de coordenação formalmente atribuídas. A avaliação será realizada de acordo com dois sub parâmetros:-----

2.2.1 Experiência Profissional em Funções Técnicas ou Técnicas Superiores (EPT) – 3 valores por cada ano na Administração Local; 2 valores por cada ano na Administração Central, Regional ou setor público empresarial; 1 valor por ano no setor privado ou social; 0,5 por cada ano de coordenação formalizada de projeto, equipa ou unidade funcional; 0 sem experiência relevante.-----

2.2.2 Experiência Profissional em Cargos de Direção ou Coordenação (EPD) – 20 valores para mais de 10 anos; 18 valores de 5 a 10 anos; 16 valores de 3 a 5 anos; 14 valores de 1 a 3 anos; 12 valores menos de 1 ano; 10 valores em outras áreas; 0 valores sem experiência. A nota final do parâmetro Experiência Profissional será calculada pela fórmula $EP = (EPT \times 0,5) + (EPD \times 0,5)$.-----

2.3 Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do cargo, funções dirigentes, gestão pública, liderança, organização e planeamento. Serão consideradas ações frequentadas nos últimos 10 anos, devidamente comprovadas. Valoração: 0 sem formação; 10 até 50 horas; 12 de 51 a 100 horas; 14 de 101 a 150 horas; 16 de 151 a 200 horas; 18 mais de



R
L
P

200 horas; 20 cursos FORGEP / CAGEP / CADAP / GEPAL / CEFADAL ou equivalente. Atribuição de horas para ações sem especificação: 1 mês = 120 horas; 1 semana = 30 horas; 1 dia = 6 horas; sem referência = 0 valores.-----

2.4 Avaliação do Desempenho (AD) – Considera a média aritmética das avaliações homologadas dos três últimos períodos avaliativos: 0 valores < 2,00; 10 valores ≥ 2,00 e < 2,50; 12 valores ≥ 2,50 e < 3,00; 14 valores ≥ 3,00 e < 3,50; 16 valores ≥ 3,50 e < 4,00; 18 valores ≥ 4,00 e < 4,50; 20 valores ≥ 4,50. Em caso de ausência de avaliação, serão consideradas as três últimas efetivamente atribuídas ou o valor 4,00 para períodos em falta. Avaliação Curricular final: $AC = (HA \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 20\%) + (AD \times 10\%)$. Candidatos com $AC < 9,50$ valores não são aprovados.-----

3. Entrevista Pública (EP) – A entrevista pública visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais com base nas competências comportamentais escolhidas para os dirigentes intermédios do Município de Resende para o ano de 2026 e constantes do referencial de competências para a administração pública ReCAP, previstas nas Portarias n.º 214/2024/1 de 20 de setembro e 236/2024/1, de 27 de setembro.-----

Competência:-----

4. C1 – 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.-----

Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na organização, consistentes com os princípios e valores da AP.-----
- Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público.-----
- Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.-----

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.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

- Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados.-----



Rizik
Craun
Hed

- Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações.-----
- Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.-----

C3 – 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.-----

Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- 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.-----
- Coordena equipas com autonomia, identificando e agindo proativamente em relação a oportunidades de melhoria.-----
- Cria uma cultura de incentivo à assunção de desafios e à exploração de novos métodos e técnicas, para alcançar os objetivos.-----

C4 – Tomada de decisão. Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.-----

Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Avalia as situações e toma decisões difíceis com impacto na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares.-----
- Na tomada de decisão, considera os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos resultados a longo a prazo.-----
- Assume a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que coordena.-----

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.-----

Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----



Handwritten signatures and initials in blue ink.

- Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera.-----
- Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras.-----
- 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.-----

C6 – 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.-----

Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

- Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura.-----
- Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas.-----
- Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização. Comportamentos associados a cada competência: 5 quando o padrão médio observável supera ao padrão médio exigível; 3 quando o padrão médio corresponde ao padrão médio exigível; 1 quando o padrão observável é inferior ao padrão médio exigível.-----

A pontuação dos comportamentos associados a cada competência determina a respetiva valoração, nos termos da seguinte grelha de correspondências:-----

- Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto – A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5);---
- Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto; A competência é classificada com a pontuação de 3;-----
- Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto - A competência é classificada com a pontuação de 1.-----



A classificação da Entrevista Pública é calculada por $EP = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6)/6$, convertida para escala 0–20 (1 ponto = 4 valores; 3 pontos = 12 valores; 5 pontos = 20 valores). $EP < 9,50$ = insuficiente.-----

5. Classificação Final (CF) – $CF = (AC \times 45\%) + (EP \times 55\%)$.-----

6. Critérios de desempate: 1 – Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular; 2 – Tempo de serviço em funções de direção ou coordenação; 3 – Habilitação Académica.-----

7. Seleção do Candidato – O júri elaborará proposta de designação do candidato selecionado, abstendo-se de ordenar os restantes. Foi aprovado modelo de ficha para registo e apuramento da Entrevista Pública, ANEXO A.-----

De acordo com a previsão do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.-----

Nada mais havendo a tratar, eram já 12 horas 15 minutos, e a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada será assinada pelos membros do Júri presentes.-----

PRESIDENTE DO JÚRI,

(Dr.ª Rosália Sofia Santos Vigia Polaco de Oliveira)

PRIMEIRA VOGAL,

(Dr.ª Luísa Maria de Sousa Teixeira Ramos)

SEGUNDO VOGAL,

(Professor Doutor Henrique Manuel Pereira Ramalho)



ANEXO A – FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA (EP)

Procedimento Concursal – Cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau
Um Chefe de Divisão (Divisão de Recursos Humanos, Emprego, Saúde, Desenvolvimento e
Coesão Social) - Ref.ª D

NOME DO(A) CANDIDATO(A): _____

Fatores a avaliar	Comportamentos evidenciados	Pontuação da competência	Conversão para escala 0-20	Fundamentação
Competência 1 (Orientação para o serviço público)				
Competência 2 (Orientação para os resultados)				
Competência 3 (Iniciativa)				
Competência 4 (Tomada de decisão)				
Competência 5 (Liderança)				
Competência 6 (Visão estratégica)				

$$EP = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6)/6$$

DATA: ____ de _____ de 2026

PRESIDENTE DO JÚRI,

(Dr.ª Rosália Sofia Santos Vigia Polaco de Oliveira)

PRIMEIRA VOGAL,

(Dr.ª Luísa Maria de Sousa Teixeira Ramos)

SEGUNDO VOGAL,

(Professor Doutor Henrique Manuel Pereira Ramalho)