



- Procedimento Concursal – Cargo de Direção Intermédia de 1.º Grau
- Ref.ª A – Um Diretor de Departamento (Desenvolvimento Urbano e Serviços Municipais)

#### ATA NÚMERO UM. REUNIÃO DO JÚRI.

----- No dia vinte e cinco do mês de março do ano dois mil e vinte e seis, às 10 horas, 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 Diretor do Departamento de Desenvolvimento Urbano e Serviços Municipais, Dirigente Intermédio de 1.º Grau, estando presentes os seguintes elementos: Presidente: Dr. Rui Manuel Moutinho Ferreira (Diretor do Departamento de Planeamento, Projeto e Gestão do Território do Município de Amarante), Dr.ª Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso (Diretora do Gabinete de Apoio ao Conselho de Administração na Unidade Local de Saúde Tâmega e Sousa, E.P.E.) e Dr. Manuel Fernando Vaz Ribeiro (Diretor do Departamento de Recursos Humanos do Município de Penafiel).-----

----- 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 carácter eliminatório. Mais deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e que,



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 à de Arquitetura, Urbanismo, Engenharia Civil, Engenharia do Ambiente, Ordenamento do Território ou áreas afins; 18 valores - Licenciatura na área de Arquitetura, Urbanismo, Engenharia Civil, Engenharia do Ambiente, Ordenamento do Território ou áreas afins; 19 valores – Mestrado em Arquitetura, Urbanismo, Engenharia Civil, Engenharia do Ambiente, Ordenamento do Território ou áreas afins; 20 valores – Doutoramento em Arquitetura, Urbanismo, Engenharia Civil, Engenharia do Ambiente, Ordenamento do Território ou áreas afins.----

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



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  $\geq 2,00$  e < 2,50; 12 valores  $\geq 2,50$  e < 3,00; 14 valores  $\geq 3,00$  e < 3,50; 16 valores  $\geq 3,50$  e < 4,00; 18 valores  $\geq 4,00$  e < 4,50; 20 valores  $\geq 4,50$ . 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:**-----

**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.-----
- 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:-----

- 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.-----

4. Classificação Final (CF) –  $CF = (AC \times 45\%) + (EP \times 55\%)$ .-----
5. 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.-----
6. 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.-----

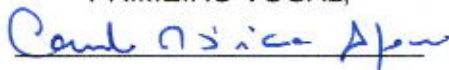
De acordo com a previsão do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados. -----

Nada mais havendo a tratar, eram já 12 horas 50 minutos, e o 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

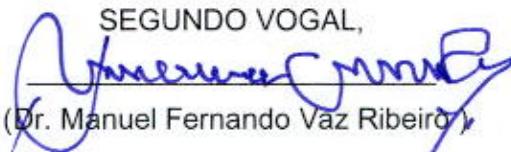
(Dr. Rui Manuel Moutinho Ferreira)

PRIMEIRO VOGAL,



(Dr.ª Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso)

SEGUNDO VOGAL,



(Dr. Manuel Fernando Vaz Ribeiro)



**ANEXO A – FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA (EP)**

Procedimento Concursal – Cargo de Direção Intermédia de 1.º Grau  
Departamento de Desenvolvimento Urbano e Serviços Municipais – Ref.ª A

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. Rui Manuel Moutinho Ferreira)

PRIMEIRO VOGAL,

(Dr.ª Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso)

SEGUNDO VOGAL,

(

D

r

.

-----