



ATA Nº. 1

I03012-202505-UBEOHST

ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1.º GRAU – DIRETOR/A DELEGADO/A - FIXAÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, SUA PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Em 29 de maio de 2025, reuniu o júri do procedimento em título, constituído por Jorge Augusto Reis Martins, Diretor de Departamento de Gestão do Território da Câmara Municipal de Torres Vedras, que presidiu, por Sérgio Augusto Nunes Simões, Ex-Assessor na área de gestão, direção e administração dos SMAS TV, personalidade de reconhecido mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal, e por João Manuel Sousa Lúcio, Personalidade de reconhecido mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal, para deliberação sobre diversos aspetos relacionados com o procedimento.

1. O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:


1.1. Área de recrutamento - Podem concorrer trabalhadores/as em funções públicas contratados/as ou designados/as por tempo indeterminado, licenciados/as na área de Engenharia Civil ou de Ambiente, 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.

1.2. Definição do perfil pretendido - As funções a desempenhar são as inerentes às competências previstas no artigo 13.º e à direção constantes do ROSMASCMTV, bem como as estipuladas no Estatuto do Pessoal Dirigente e no artigo 15.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua atual redação, e outras que lhe sejam superiormente delegadas sendo consideradas essenciais, tendo em conta as exigências do posto de trabalho inerente ao cargo, as seguintes competências: gestão e direção da organização, liderança, representação institucional e visão estratégica.

1.3. Métodos de seleção a utilizar: Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

1.4. Fixação dos parâmetros de avaliação para cada método de seleção:

1.4.1. A **avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância



da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Terá uma ponderação de 60% na classificação final e será calculada através da média aritmética ponderada das classificações atribuídas a cada um dos seguintes elementos:

Habilitação Académica (HA);

Formação Profissional (FP); e

Experiência Profissional (EP);

mediante a aplicação da seguinte fórmula: $AC=(10\%HA+30\%FP+60\%EP)$.

1.4.1.1. A **habilitação académica** será valorizada da seguinte forma:

Licenciatura (Engenharia Civil ou Ambiente) – 18 valores;

Habilitação superior à licenciatura (Engenharia Civil ou de Ambiente) – 20 valores.

1.4.1.2. Na **formação profissional** será valorizada a frequência, comprovada documentalmente (cópia dos certificados ou declaração do serviço de origem do candidato sobre a participação na formação), de ações de formação frequentadas nos seguintes temas, considerados mais relevantes para os desafios atuais e futuros da Direção:

- Contratação Pública;
- Estratégia e Inovação;
- Gestão de Serviços de água;
- Gestão Municipal de Resíduos Urbanos;
- Gestão Orçamental;
- Gestão Pública;
- Liderança de Pessoas e Equipas.

A valorização será feita em função das ações frequentadas por área temática, independentemente do seu número ou duração, dado que o júri considera de maior interesse que os/as candidatos/as detenham uma maior abrangência de conhecimentos:

- Formação nos 7 temas – 17 valores;
- Formação entre 5 a 6 temas – 14 valores;
- Formação entre 3 a 4 temas – 11 valores;
- Formação entre 1 a 2 temas – 8 valores;
- Sem formação nestes temas – 5 valores.

A posse comprovada de curso de pós-graduação ou de especialização na área da Administração Pública ou numa das áreas acima referidas acresce 3 valores à valorização feita anteriormente.

1.4.1.3. Na **experiência profissional** será valorizada a experiência, comprovada documentalmente ou referida na documentação da candidatura (podendo o júri, em caso de dúvida, solicitar ao serviço em causa uma declaração comprovativa) que corresponda às temáticas consideradas mais relevantes para os desafios atuais e futuros da Direção, do seguinte modo:

- Experiência na coordenação dos serviços de abastecimento de água;
- Experiência na coordenação da gestão de resíduos urbanos;
- Experiência na coordenação da gestão de águas residuais;
- Experiência no âmbito do ambiente e sustentabilidade;
- Experiência em liderança e gestão de pessoas;
- Experiência em SIADAP na qualidade de avaliador/a.

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:

- Candidatos/as com experiência nos 6 temas identificados – 17 valores;
- Candidatos/as com experiência em 5 temas identificados – 14 valores;
- Candidatos/as com experiência em 4 temas identificados – 11 valores;
- Candidatos/as com experiência em 3 temas identificados – 8 valores;
- Candidatos/as com experiência em menos de 3 dos temas identificados – 5 valores.

A posse comprovada de experiência em cargo dirigente de 1.º ou 2.º grau em serviços municipalizados- acresce 3 valores à valorização feita anteriormente.

1.4.2. A **entrevista pública** terá uma ponderação de 40% na classificação final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos identificados no anexo 1 à presente ata, na sequência das questões a colocar pelo júri conforme consta no mesmo anexo. Estas questões são o guião base para o júri, comum a todos os/as candidatos/as, o que não invalida alguma questão complementar que possa surgir no fluir da conversação.


1.4.2.1. 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.

1.4.2.2. Será utilizado o modelo de ficha individual que consta no anexo 2 à presente ata;

1.4.3. Todos os cálculos efetuados serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas.

1.5. Apresentação da candidatura – A candidatura deverá ser entregue no prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação na Bolsa de Emprego Público e ser composta por: requerimento, currículo e documentação diversa.

1.5.1. O **requerimento** deve conter: identificação completa (nome, filiação, naturalidade, data de nascimento, número do documento de identificação, estado civil, residência, código postal, localidade, número de telefone); identificação do serviço a que pertence, carreira, categoria, tempo de serviço efetivo na categoria, na carreira e na função pública; grau académico concluído com especificação da área; identificação do



procedimento a que se candidata, mediante referência ao número e data de publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público.

1.5.2. **Currículo** – deve estar atualizado, datado e assinado e ser suficientemente detalhado para permitir retirar os dados necessários para a avaliação curricular conforme descrito em 1.4.1 da presente ata. No caso do currículo, ou outra documentação entregue, não viabilizar o cálculo da avaliação curricular, o júri atribuirá 8 valores.

1.5.3. **Documentação diversa** – consubstanciada em:

- a) Declaração do serviço a que o/a candidato/a se encontra vinculado/a com a indicação da natureza do vínculo, da carreira, categoria e antiguidade das mesmas, bem como na função pública, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções e ainda descrição das tarefas ou responsabilidades que lhe estiverem cometidas;
- b) Fotocópia de certificado comprovativo da habilitação académica;
- c) Documentos comprovativos dos cursos ou ações de formação profissional frequentadas (fotocópia dos certificados de participação ou declaração, do serviço onde estão arquivados os certificados, a confirmar a participação);
- d) Quaisquer outros documentos que os candidatos considerem relevantes para a apreciação do seu mérito.

1.5.4. A candidatura, acompanhada sob pena de exclusão, dos documentos exigidos e mencionados nos números anteriores, deverá ser entregue, por correio registado com aviso de receção, para os Serviços Municipalizados de Torres Vedras, Av. 5 de Outubro, 2560-270 Torres Vedras ou por email para recrutamento@smastv.pt.

1.5.5. Em caso de dúvida assiste ao júri a faculdade de exigir aos/às candidatos/as a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

1.6. **Modo de notificação dos/das candidatos/as** - Serão notificados/as por e-mail, com recibo de entrega da notificação. Os/As que não indicarem endereço eletrónico na candidatura serão notificados/as por ofício registado (registo simples).

1.6.1. Os/As candidatos/as são notificados/as do resultado do concurso, nos termos definidos no parágrafo anterior, havendo lugar à audiência prévia dos interessados.

1.7. **Publicitação do despacho de designação** - O despacho de designação, devidamente fundamentado, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional da pessoa selecionada, é publicado no Diário da República bem como em local visível e público das instalações dos SMAS e disponibilizado na respetiva página eletrónica.

1.8. O júri deliberou ainda, por unanimidade, que a presente ata esteja disponível na Secção de Recursos Humanos a fim de ser facultada aos/às candidatos/as que a solicitem.

1.9 Para esclarecimentos adicionais os interessados podem contactar a Secção de Recursos Humanos destes SMAS pelo telefone 261 336 500.

2. 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 _____

O 1.º Vogal _____

O 2.º Vogal _____

Anexo 1

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA

Parâmetros	Valorização	Questões
A - Interesse e motivação para o exercício do cargo: Motivação para o exercício do cargo, aferindo a diversidade e profundidade da experiência profissional em domínios relevantes para o exercício do mesmo.		<i>Descreva o que o/a levou a concorrer mencionando qual a mais valia que a sua candidatura traz aos SMAS</i>
Elevado	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	8	
Insuficiente	4	
B - Visão Estratégica: Capacidade de análise do ambiente externo e interno, bem como de antecipar e prever os impactos nos SMAS e na Unidade orgânica, estabelecendo objetivos alinhados com o contexto organizacional.		<i>Descreva uma situação da sua experiência profissional em que tenha estado envolvido/a na formulação e implementação de estratégias ao nível organizacional.</i>
Elevado	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	8	
Insuficiente	4	
C - Capacidade de Liderança e Gestão das Pessoas: Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os/as trabalhadores/as, mobilizando-os/as para os objetivos do serviço e dos SMAS, estimulando a iniciativa e a responsabilização.		<i>Descreva uma situação da sua experiência profissional que considere representativa da sua capacidade de liderança.</i>
Elevado	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	8	
Insuficiente	4	
D - Orientação para a Inovação e Mudança: Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.		<i>Identifique os desafios atuais e futuros de um serviço como a Divisão Administrativa dos SMAS.</i>
Elevado	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	8	
Insuficiente	4	
E - Capacidade de comunicação - Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo/a na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias das outras pessoas.		<i>Descreva uma situação da sua experiência profissional que retrate o seu relacionamento com os outros num contexto de pressão elevada ou de conflito.</i>
Elevado	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	8	
Insuficiente	4	

ANEXO 2 - FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PÚBLICA

CANDIDATO/A:

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA	ESCALA				
	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20	16	12	8	4
A - Interesse e motivação para o exercício do cargo: Motivação para o exercício do cargo, aferindo a diversidade e profundidade da experiência profissional em domínios relevantes para o exercício do mesmo.					
B - Visão Estratégica: Capacidade de análise do ambiente externo e interno, bem como de antecipar e prever os impactos nos SMAS e na Unidade orgânica, estabelecendo objetivos alinhados com o contexto organizacional.					
C - Capacidade de Liderança e Gestão das Pessoas: Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os/as trabalhadores/as, mobilizando-os/as para os objetivos do serviço e dos SMAS, estimulando a iniciativa e a responsabilização.					
D - Orientação para a Inovação e Mudança: Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.					
E - Capacidade de comunicação - Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo/a na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.					

GUIÃO DA ENTREVISTA:

Descrição do que levou o/a candidato/a a concorrer, mencionando a mais valia que a candidatura traz à organização.

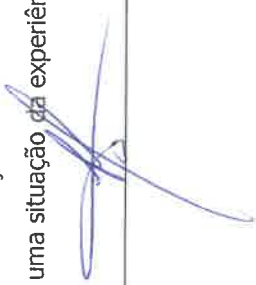

Descrição de uma situação da experiência profissional do/a candidato/a em que tenha estado envolvido/a na formulação e implementação de estratégias ao nível organizacional.

Descrição de uma situação da experiência profissional do candidato que considere representativa da sua capacidade de liderança.

Descrição de uma situação da experiência profissional do/a candidato/a em que tenha estado envolvido/a na formulação e implementação de algo inovador e numa perspectiva de mudança.

Descrição de uma situação da experiência profissional do candidato que revele o seu relacionamento com os outros num contexto de pressão elevada ou de conflito.

O Júri:

 / Rui Simões /  / João Manuel Sousa Dúcio

