



Serviços Municipalizados da Câmara Municipal da Nazaré

Provimento de 4 Cargos de Direção Intermédia de 2.º Grau – Chefes de Divisão
Divisão Administrativa e Financeira/Divisão de Águas/Divisão de Resíduos e Limpeza/Divisão
de Transportes

Definição dos Parâmetros de Avaliação e Respetiva Ponderação de cada um dos Métodos de
Seleção a utilizar, a Grelha classificativa e o Sistema de Valoração Final dos Métodos de
Seleção e da Classificação Final do Concurso

ATA N.º 1

Ao nono dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, nesta vila da Nazaré, reuniram os senhores Luís Miguel Coutinho Grácio, Vogal Efetivo do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados da Nazaré e Presidente do júri; Helena Isabel Custódio Pisco Pola Piló, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal da Nazaré e vogal efetiva do júri; e João Pereira dos Santos, Chefe de Divisão de Obras Municipais e Ambiente da Câmara Municipal da Nazaré, e vogal efetivo do júri, a fim de definirem os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção e da classificação final a que serão submetidos os/as candidatos/as do procedimento concursal em epígrafe aberto por deliberação do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados da Nazaré, de 13 de janeiro de 2026.

O Júri deliberou admitir os/as candidatos/as que reúnam os requisitos estabelecidos no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, para o provimento dos cargos de direção intermédia de 2º grau.

Considerando o estatuído no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, aplicável por força do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção:

Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar as aptidões dos/as candidatos/as para o exercício do cargo dirigente na área para o qual este procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo curriculum profissional, ponderando os seguintes fatores: habilitações académicas, experiência profissional (atender-se-á à experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias da administração pública para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura), formação profissional (sendo ponderadas as ações de formação bem como a participação em seminários, congressos e outras ações relacionadas com o exercício do cargo a que concorre) e avaliação de desempenho.

Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, mediante os seguintes critérios:

8

[Handwritten signature]



- a) **HA – Habilitações Académicas** de base, onde se ponderará a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) **EP – Experiência Profissional**, atender-se-á à experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias da administração pública para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.
- c) **FP – Formação Profissional**, em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso;
- d) **AD – Avaliação de Desempenho**, o júri considerará a média aritmética simples das avaliações de desempenho, com efeitos na carreira de origem do/a candidato/a, das últimas três avaliações homologadas.

A classificação da Avaliação Curricular resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

As regras a observar na valoração dos diversos elementos que integram a **Avaliação Curricular** são as seguintes:

a) **Habilitações Académicas de Base (HA)**

Doutoramento	20 valores;
Mestrado	18 valores;
Licenciatura	16 valores.

b) **Formação profissional (FP)**

Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja:

superior a 150 horas	20 valores;
entre 100 e 150 horas	18 Valores;
entre 50 e 99 horas	16 Valores;
entre 49 e 36 horas	14 Valores;
até 35 horas	12 Valores;
sem formação profissional	10 Valores.

No caso de o certificado de formação não referir o número horas de duração do curso ou ação de formação, serão consideradas 7 horas por dia.

c) **Experiência Profissional (EP)**

Com 10 ou mais anos de experiência	20 valores;
Entre 8 e 9 anos de experiência	18 valores;
Entre 6 e 7 anos de experiência	16 valores;
Entre 4 e 5 anos de experiência	14 valores;
Entre 2 e 3 anos de experiência	12 valores;
Menos 2 anos de experiência	10 valores.



d) **Avaliação de Desempenho (AD)**

Avaliação entre 4 e 5 valores	20 valores;
Avaliação entre 3,500 e 3,999 valores	16 valores;
Avaliação entre 2 e 3,4999 valores	12 valores;
Avaliação entre 1 e 1,999	8 valores.

Aos/Às candidatos/as que não possuam qualquer avaliação de desempenho, será atribuída a classificação de 12 valores neste parâmetro.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Sempre que não seja possível avaliar qualquer parâmetro, por falta de documentos comprovativos ou por impossibilidade de perceção dos mesmos, será atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

Entrevista Pública de Seleção (EPS) - visa avaliar, numa relação interpessoal, e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos/as candidatos/as, de acordo com as competências comportamentais exetáveis para a função a desempenhar, nomeadamente: Orientação para o serviço público; Análise crítica e resolução de problemas; Gestão e direção da organização; Liderança; e Visão estratégica.

Competências a avaliar:

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;

C2. Análise crítica e resolução de problemas - Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;

C3. Gestão e direção da organização - Definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo;

C4. 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;

C5. 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 classificação da Entrevista Pública de Seleção será classificada numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas.

A **Classificação Final (CF)** dos/as candidatos/as será expressa de 0 a 20 valores a estabelecer nas classificações parcelares obtidas em cada um dos métodos de seleção acima enunciados e obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 0,30 AC + 0,70 EPS$$

Em que: **CF** = Classificação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EPS** = Entrevista Pública de Seleção.

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação da fórmula de classificação final, preferirá o/a candidato/a que detiver maior pontuação na Entrevista Pública de Seleção. Subsistindo o empate, será dada preferência ao/à candidato/a que tiver uma classificação mais elevada no item relativo a "Liderança" do método Entrevista Pública de Seleção.

A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar e para constar, lavrou-se a presente ata que foi aprovada pelo júri por unanimidade, sendo assinada por todos os seus membros.

O Júri



ANEXO

Tabela de fundamentação da Entrevista Pública de Seleção

Competências	Comportamentos
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;	• 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 Administração Pública; • 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 Administração Pública.
C2. Análise crítica e resolução de problemas - Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;	• Avalia riscos e oportunidades, antecipando focos de tensão e de oposição à implementação de novas soluções; • Estabelece relações entre variáveis complexas, apresentando conclusões de nível sistémico com incidência em processos globais; • Concebe e implementa soluções necessárias à resolução de problemas promovendo a respetiva testagem, tendo em conta a avaliação do seu impacto.
C3. Gestão e direção da organização - Definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo;	• Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização; • Fomenta a otimização de processos na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere e antecipa melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto noutra(s) unidade(s) orgânica(s); • Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável.
C4. 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,	• 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



disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa;	da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador.
C5. 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.	• 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.

72

7