

Ata da definição dos Parâmetros de Avaliação

Procedimento Concursal para Cargos de Direção | Dirigente Intermédio de 2.º Grau para ocupação de 2 (dois) Cargos Direção Intermédia de 2.º Grau | Dirigentes Intermédios de 2.º Grau para cargos de Chefes de Divisão da Divisão de Ordenamento do Território, Ambiente e Recursos Naturais e da Divisão de Mobilidade e Transportes

DATA 25/11/2025

Aos vinte e cinco dias do mês de novembro de dois mil e vinte e cinco, reuniu, por via zoom, o Júri do procedimento Concursal supra identificado, constituído nos termos do artigo n.º 11 da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho e nomeado por despacho do Senhor Primeiro Secretário Executivo da CIM Médio Tejo, datado de quatro de julho de dois mil e vinte e cinco, cuja composição e identificação seguidamente se enumera | Presidente: Víctor Miguel Martins Arnaut Pombeiro, Primeiro Secretário Executivo da CIM Médio Tejo; Vogais Efetivos: Jorge Miguel Marques de Brito, Primeiro Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra e Paulo Jorge Lopes Simões, Primeiro Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Oeste. -----

Estando presentes o Presidente e os Vogais Efetivos do Júri, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, que a seleção de candidatos/as, para recrutamento de 2 (dois) Cargos de Direção Intermédia de 2.º Grau | Dirigentes Intermédios de 2.º Grau, 1 (um) para o cargo de Chefe de Divisão da Divisão de Ordenamento do Território, Ambiente e Recursos Naturais e 1 (um) para o cargo de Chefe de Divisão da Divisão de Mobilidade e Transportes, será efetuada através da aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular, (AC), e Entrevista Pública, (EP), para os quais o presente júri deliberou, por unanimidade, estabelecer os seguintes critérios de avaliação: A Avaliação Curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos/as candidatos/as às exigências do cargo, com base no seu percurso profissional e apreciação curricular. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte formula: -----

AC= HA (20%)+FP(30%)+EP(50%) -----

Em que: -----

Habilidades Académicas (HA) | ponderação da titularidade de grau académico, considerando-se apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este

Ata da definição dos Parâmetros de Avaliação

equiparado, comprovado de acordo com documentos emitidos ou reconhecidos por entidades competentes portuguesas, e será avaliado do seguinte modo: -----

Licenciatura | 18 valores -----

Mestrado | 19 valores -----

Doutoramento | 20 valores -----

O presente Júri deliberou também que relativamente à Licenciatura, nomeadamente para a Divisão de Ordenamento do Território, Ambiente e Recursos Naturais a mesma será em Engenharia do Ambiente ou em Engenharia Biofísica e para a Divisão de Mobilidade e Transportes a mesma será em Engenharia do Território ou em Engenharia Civil.

Formação Profissional (FP) | ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, (seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, cursos, ações ou módulos de formação ou afins), relacionadas com a área de atuação e competências a exercer pelo cargo a prover, comprovados através de documento comprovativo de frequência. -----

Naqueles em que não seja indicada a sua duração, cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias, e serão avaliados do seguinte modo: -----

Com ações de formação até 100 horas | 10 valores -----

Com ações de formação superior a 100 até 200 horas | 14 valores -----

Com ações de formação superior a 200 até 400 horas | 16 valores -----

Com ações de formação superior a 400 horas | 20 valores -----

Experiência Profissional (EP) | desempenho profissional em cargos ou carreiras de relevância para a área de atuação do cargo a prover, e dos quais sejam apresentados documentos comprovativos que evidenciem que a atividade exercida tem relevância para o cargo a prover, e será avaliado do seguinte modo: -----

Experiência profissional igual ou superior a 04 anos e inferior a 06 anos | 12 valores -----

Experiência profissional igual ou superior a 06 anos e inferior a 08 anos | 14 valores -----

Experiência profissional igual ou superior a 08 anos e inferior a 10 anos | 18 valores -----

Experiência profissional superior a 10 anos | 20 valores -----

Só serão considerados os períodos de tempo de experiência profissional dos quais sejam apresentados comprovativos e que evidenciem que a atividade exercida tem relevância para a área de atuação do cargo a prover. -----

Entrevista Pública | visa avaliar, de forma sistemática e objetiva, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados entre o/a candidato/a e o júri, valorizando as exigências e as responsabilidades do cargo a prover, a área de atuação e perfil profissional do cargo, de acordo com as seguintes competências e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média

Ata da definição dos Parâmetros de Avaliação

aritmética ponderada das classificações obtidas nas competências avaliadas, de acordo com a seguinte formula: -----

$$EP = (A + B + C + D) / 4$$

Em que: -----

A | Liderança: visa avaliar a capacidade para 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 trabalhadores 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; -----

B | Visão Estratégica: visa avaliar a capacidade para 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 promoverativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo; -----

C | Orientação para a Mudança e Inovação: visa avaliar a capacidade para 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; -----

D | Representação Institucional: visa avaliar a capacidade para representar a unidade orgânica, ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização e demonstrando uma imagem institucional credível. -----

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista Pública a aplicar pelo Júri do procedimento concursal, pelos três elementos, é avaliada segundo os seguintes níveis classificativos que ponderam a demonstração das competências em causa: -----

Elevado | 20 valores -----

Bom | 16 valores -----

Suficiente | 12 valores -----

Reduzido | 8 valores -----

Insuficiente | 4 valores -----

Não demonstra | 0 valores -----

O presente Júri deliberou também sobre a fórmula de Valoração Final (VF) do presente Procedimento concursal: -----

VF: AC (40%) + EP (60%) -----

Em que: -----

Ata da definição dos Parâmetros de Avaliação

As classificações obtidas em cada parâmetro de avaliação, em cada método de seleção e a valoração final são registadas em ficha individual própria. -----

Os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, para a qual será necessário a exibição de documento de identificação, consideram-se automaticamente excluídos/as. --

Todo/as os/as candidatos/as que obtenham, aplicada a fórmula de valoração final, um resultado inferior a 9,50 valores, serão considerados como não detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo a prover. -----

Em caso de igualdade de classificação final, serão considerados, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate: -----

1. Valoração do resultado da Entrevista pública, prevalecendo o mais elevado; -----
2. Candidato/a com experiência mais recente de dirigente em área similar à área a concurso; -----
3. Valoração da Experiência Profissional da Avaliação Curricular, prevalecendo a mais elevada; -----
4. Tempo de serviço em cargos dirigentes na área de atuação dos cargos a provar, prevalecendo o maior tempo; -----

Terminado o presente Procedimento concursal, será elaborada a proposta de nomeação do/a candidato/a, cuja seleção será nos termos deliberados na presente ata, com indicação sumária das razões pelas quais a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se o júri de ordenar os/as restantes candidatos/as. -----

As notificações e convocatórias a efetuar no âmbito do presente procedimento concursal serão efetuadas exclusivamente por correio eletrónico, usando-se para o efeito o endereço eletrónico indicado pelo/a candidato/a, no requerimento. -----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por finda a reunião e lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri. -----

O Presidente do Júri	Os Vogais	
Víctor Miguel Martins Arnaut Pombeiro	Jorge Miguel Marques de Brito	Paulo Jorge Lopes Simões