

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO SUPERIOR DE 1.º GRAU – DIREÇÃO MUNICIPAL DE PLANEAMENTO, PROJETO E GESTÃO DO TERRITÓRIO (DMPPGT)

Ata n.º 1

No dia 16 de junho de 2026, pelas 10:00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal de recrutamento, seleção e provimento para o cargo de **Direção Superior de 1.º grau – Direção Municipal de Planeamento, Projeto e Gestão do Território**, designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, que procedeu à adaptação à Administração Local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as respetivas alterações, ou seja, por deliberação da Assembleia Municipal de 27 de dezembro de 2025, constituído por:

Presidente: Professora Doutora Fernanda Paula Oliveira, Docente e Investigadora no Instituto Jurídico da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Vogais Efetivos:

Professor Doutor Pedro Manuel Miranda Nunes, Professor Coordenador Principal da Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, que substitui a presidente nas suas ausências e impedimentos;

Dr. Pedro Mota e Costa, Consultor, formador e Investigador do Núcleo de Estudos de Direito das Autarquias Locais da Escola de Direito da Universidade do Minho;

Vogais Suplentes:

Dra. Zita Manuela Formoso Rebelo, Diretora Municipal do Município da Trofa;

Eng.º José Eugénio de Barros Duarte, Diretor da Direção Municipal de Desenvolvimento Urbano do Município do Porto.

Esta reunião teve por objetivo proceder à definição dos métodos e critérios de seleção a aplicar no presente procedimento que incluem, obrigatoriamente, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação, tendo por base o perfil previamente definido.

O Júri deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação, caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento será feito até às centésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

Primeiro:

1. O perfil deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o candidato deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

- a) Experiência profissional na área;
- b) Conhecimento do Município e respetiva estrutura orgânica;
- c) Capacidade de execução das estratégias, políticas e objetivos na respetiva área de atuação;
- d) Conhecimentos profissionais adequados à área da unidade orgânica;
- e) Domínio técnico dos instrumentos de gestão e aptidão comprovada para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo do cargo a prover;
- f) Sentido de responsabilidade, capacidade de motivação e abertura à mudança;
- g) Capacidade de liderança e motivação dos seus colaboradores, de forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas à Unidade Orgânica respetiva;
- h) Aptidão para a promoção de uma gestão orientada para resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação;
- i) Orientação para a mudança e inovação; Inteligência emocional; Representação Institucional; Gestão e Direção da Organização; Tomada de decisão e Visão estratégica.

1.1. Conteúdo Funcional:

Assegurar a gestão integrada das atividades da direção municipal, garantindo a concretização da estratégia definida pelos órgãos municipais competentes. Desenvolver e coordenar o planeamento estruturado do território, abrangendo mobilidade, ordenamento e gestão urbanística em conformidade com os instrumentos de planeamento municipal aprovados. Promover a fiscalização do cumprimento da legislação, regulamentos, planos e demais normas aplicáveis no domínio do urbanismo e do território. Conceber e apoiar tecnicamente os projetos necessários à execução de obras municipais, exercendo as competências atribuídas às respetivas unidades orgânicas e todas as demais que a lei confere ao Município no âmbito das suas atribuições territoriais.

Compete ao Diretor Municipal de Planeamento, Projeto e Gestão do Território a prossecução das seguintes atribuições e competências (conforme Regulamento n.º 89/2026, publicado na 2.ª Série do Diário da República, nº 17, de 26-01-2026):

- a) *Definir estratégias e iniciativas conjuntas, entre os Departamento que lhe estão afetos, assegurando a articulação entre o planeamento urbano e os projetos de obras municipais e a gestão urbanística e fiscalização municipal;*
- b) *Coadjuvar o executivo municipal na definição das políticas municipais, no âmbito das áreas de atividade setoriais;*
- c) *Promover a operacionalização das decisões promovidas pelo executivo municipal e as unidades orgânicas, nos contextos das competências regulamentarmente cometidas;*
- d) *Acompanhar, coordenar e avaliar as unidades orgânicas, na sua esfera de atuação e a articulação integrada dos projetos de dimensão transversal;*
- e) *Diligenciar, junto dos Departamentos que lhe são afetos, a produção de relatórios periódicos de avaliação da atividade municipal, a fim de apoiar o processo de*

- tomada de decisão, bem como, a realização de medidas, projetos e ações que envolvam todas as áreas da sua responsabilidade;*
- f) Promover a execução das decisões e deliberações tomadas em matérias compreendidas na esfera da sua competência;*
 - g) Definir, desenvolver e uniformizar os procedimentos inerentes às funções que lhe estão cometidas, bem como às restantes unidades orgânicas;*
 - h) Assegurar a definição, gestão e execução das medidas do Plano de Desenvolvimento Estratégico do mandato, através do acompanhamento do planeamento e da orçamentação da atividade municipal de acordo com as orientações estratégicas do executivo, assegurando a sua derivação em programas, projetos e iniciativas, com identificação de prioridades, responsabilidades e cumprimento dos prazos estabelecidos;*
 - i) Apreciar pedidos e pretensões no âmbito do Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação, Sistema de Indústria Responsável, comerciais, turísticas, de serviços e outras, recursos geológicos, instalações e armazenamento de produtos de petróleo, postos de abastecimentos de combustível e redes de ramais de distribuição de gás e demais atividades sujeitas a parecer ou controlo prévio administrativo e preparar os atos de deferimento ou indeferimento dos respetivos pedidos;*
 - j) Promover a realização de vistorias no âmbito das suas atribuições;*
 - k) Assegurar a execução da inspeção de ascensores, monta-cargas, escadas mecânicas, taxas e regime sancionatório;*
 - l) Ocupação do espaço público por motivo de obras e para instalação de suportes publicitários, mensagens publicitárias de natureza comercial;*
 - m) Operar a fiscalização e controlo sucessivo de operações urbanísticas, de regulamentos, decisões e atribuições municipais.*

2. Formação Académica - Licenciatura.

3. Área – Planeamento, Projeto e Gestão do Território.

4. Experiência Profissional - Adequada às competências e atribuições da Unidade Orgânica e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

5. Competências - As descritas na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua atual redação e as acima descritas conforme o ROSMA (Regulamento n.º 89/2026, publicado na 2.ª Série do Diário da República, nº 17, de 26-01-2026).

6. Modalidade de Vínculo - Comissão de serviço por um período de cinco anos, renovável por igual período de tempo. A duração da comissão de serviço e da respetiva renovação não pode exceder, na globalidade, 10 anos consecutivos, não podendo o dirigente ser provido no mesmo cargo do respetivo serviço antes de decorridos 5 anos, de acordo com o estabelecido nos n.ºs 3 e 4 do artigo 11.º da Lei

nº 49/2012, de 29 de agosto, e nos termos dos artigos 6º e ss da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei do Trabalho em Funções Públicas.

7. Requisitos de Admissão - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, *“os titulares dos cargos de direção superior são recrutados, por procedimento concursal, de entre indivíduos com licenciatura concluída à data de abertura do concurso há pelo menos oito anos, vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções”*.

Atendendo ainda ao disposto no n.º 2 do art.º 11.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atualizada, o Município de Amarante deliberou não autorizar o recrutamento para provimento dos cargos de direção superior supra identificado, de entre indivíduos licenciados sem vínculo à Administração Pública, pelo que, nos termos desta legislação o recrutamento será efetuado entre indivíduos vinculados à Administração Pública.

Os titulares dos cargos de direção imediatamente inferiores, a exercer funções no Município de Amarante, até ao final do prazo de candidaturas ao presente procedimento concursal, são automaticamente incluídos na lista de candidatos, nos termos do previsto no nº 4 do art.º 19º da Lei 2/2004 de 15 de janeiro. Não obstante, refere o nº 5 do referido artigo e da citada Lei que *os titulares dos cargos referidos no número anterior podem, até à realização da entrevista, solicitar ao júri a sua exclusão da lista de candidatos*.

Constitui requisito legal de admissão ao concurso a declaração de aceitação da Carta de Missão, em conformidade com o disposto no n.º 3 do art.º 19.º-A, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, bem como a declaração de que não se encontra em situação de incompatibilidade, impedimento ou inibição para o exercício do cargo, nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, cujas minutas se encontram disponíveis na Plataforma de Recrutamento do Município de Amarante.

Os requisitos de admissão são aferidos através de documento oficial da respetiva entidade de ensino, bem como de declaração atualizada do serviço em que o/a candidato/a se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade do vínculo, da categoria/carreira e do tempo de serviço, obrigatoriamente com indicação de data de emissão e que a mesma se encontre dentro do prazo de candidatura do presente procedimento concursal, sob pena de não ser considerada.

Todos os documentos têm, obrigatoriamente, de ser submetidos na plataforma de recrutamento, dentro do prazo de candidatura, sob pena de não serem considerados e de a sua ausência ser um ónus do candidato.

Segundo:

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum *vitae*, relativamente as exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas - HA
2. Experiência Profissional - EP
3. Valorização Curricular - VC

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (VC \times 25\%)$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA)

Entende-se por "habilitação académica" apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparado e que seja devidamente comprovada, através de cópia de documento da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (mestrado)	19 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (doutoramento)	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença dos três itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

As habilitações académicas obtidas em país estrangeiro devem estar formalmente reconhecidas em Portugal.

Experiência Profissional (EP) - Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover.

Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência profissional (EP)	Valoração
--------------------------------------	------------------

Com comprovada experiência profissional inferior a 8 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0 Valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	5 Valores
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 3 anos em cargo dirigente ou similar.	10 Valores
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 6 anos em cargo dirigente ou similar.	14 Valores
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 8 anos em cargo dirigente ou similar.	16 Valores
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 10 anos em cargo dirigente ou similar.	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Valorização Curricular (VC) - Neste fator pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência ou participação como formador de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências, diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

Relativamente a este parâmetro, apenas se considerará a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, que se encontre devidamente comprovada, obtida/ministrada nos últimos 5 anos anteriores à data da publicação do aviso de abertura na BEP, a qual será contabilizada em horas e até ao máximo de 14 valores, sendo atribuído adicionalmente 3 valores caso reúna os requisitos i) e 3 valores caso reúna os requisitos ii), da seguinte forma:

Valorização curricular (VC)	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover.	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas.	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a	12 valores

prover com duração igual ou superior a 50 horas e inferior a 150 horas.	
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas.	14 valores
i) Pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo ou Curso destinado especificamente a dirigentes na Administração Pública (GEPAL, CEFADAL, PROGAL, CAGEPFORGE, CADAP) com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	+3 valores
ii) Participação como orador/formador em seminários, conferências, colóquios, realizados/as nos últimos 5 anos, com o mínimo de 50 horas.	+3 valores

No que respeita aos cursos de pós-graduação/MBA/curso dirigentes Administração Pública de relevante interesse para o cargo não se aplica o critério de temporalidade dos 5 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

O júri elaborou a Ficha Individual de Avaliação Curricular, anexa a esta Ata - Anexo I - e dela fazendo parte integrante, que se disponibiliza aos opositores, quando solicitado, após a aplicação do referido método de seleção.

Terceiro:

A **Entrevista de Avaliação (EA)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EA = (A+B+C+D+E) / 5$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A – Interesse e motivação profissional;
- B – Perfil para o cargo;
- C – Conhecimentos na área;
- D – Sentido crítico;
- E – Competências.

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-á avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar.

B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.

C – Conhecimentos na área: Neste item procurar-se-á avaliar os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.

D – Sentido Crítico: Neste item procurar-se-á avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral.

E – Competências

A aferição deste parâmetro resulta da média aritmética simples da valoração obtida em cada uma das componentes, avaliada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

$$E = (E1+E2+E3+E4+E5+E6) / 6$$

Em que:

E – Competências

E1 - Orientação para a Mudança e Inovação

E2 - Inteligência Emocional

E3 - Representação Institucional

E4 - Gestão e Direção da Organização

E5 - Tomada de Decisão

E6 - Visão Estratégica

E1 - Orientação para a Mudança e Inovação: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de 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.

E2 - Inteligência Emocional: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

E3 - Representação Institucional: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de 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.

E4 - Gestão e Direção da Organização: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de 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.

E5 - Tomada de Decisão: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de 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.

E6 - Visão Estratégica: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de 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.

O presente método de seleção será avaliado de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples, tendo o Júri deliberado adotar a escala abaixo indicada, para a classificação de cada parâmetro de avaliação:

Menção	Classificação
Excelente	20 valores
Elevado	18 valores
Muito Bom	16 valores
Bom	14 valores
Suficiente	12 valores
Mínimo exigido	10 valores
Insuficiente	8 valores
Não demonstrou	4 valores

Para permitir um tratamento equitativo de todos os/as candidatos/as e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri elaborou uma Ficha Individual de Entrevista de Avaliação anexa a esta Ata - Anexo II - e dela fazendo parte integrante, que se disponibiliza aos opositores, quando solicitado, após a aplicação do referido método de seleção.

Quarto:

Audiência dos Interessados: O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência prévia de interessados.

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista de Avaliação, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

Quinto:

Classificação Final: Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:

- as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção "Avaliação Curricular", que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma;

- as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliadas com recurso à Entrevista de Avaliação, e que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico;

O júri deliberou que a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 30\%) + (EA \times 70\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EA = Entrevista de Avaliação

Sexto

Comunicações: O júri delibera, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, sendo a divulgação realizada através de lista via Plataforma de Recrutamento do Município de Amarante - <http://recrutamento.cm-amarante.pt/> - e através do *email* indicado no formulário de candidatura, pelo/a candidato/a.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

Ficha Individual de Avaliação Curricular

Anexo I

Procedimento Concursal para Provimento do Cargo de Dirigente da Direção Municipal de Planeamento, Projeto e Gestão do Território (DMPPGT) (Direção Superior de 1.º grau)

Nome do/a Candidato/a:

Data:

Hora:

Habilitações Académicas (HA)	Pontuação	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18	
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (mestrado)	19	
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (doutoramento)	20	
Resultado de Habilitações Académicas		

Experiência profissional (EP)	Pontuação	Valoração
Com comprovada experiência profissional inferior a 8 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0	
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	5	
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 3 anos em cargo dirigente ou similar.	10	
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 6 anos em cargo dirigente ou similar.	14	
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 8 anos em cargo dirigente ou similar.	16	
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 10 anos em cargo dirigente ou similar.	20	
Resultado Experiência profissional		

Formação Profissional (FP)	Pontuação	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover.	0	
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas.	10	
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas e inferior a 150 horas.	12	
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas.	14	
i) Pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo ou Curso destinado especificamente a dirigentes na Administração Pública (GEPAL, CEFADAL, PROGAL, CAGEPFORGE, CADAP) com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	+3	
ii) Participação como orador/formador em seminários, conferências, colóquios, realizados/as nos últimos 5 anos, com o mínimo de 50 horas.	+3	
Resultado de Valorização Curricular		

Resultado Final da Avaliação Curricular		
--	--	--

Ficha Individual de Entrevista de Avaliação

Anexo II

Procedimento Concursal para Provimento do Cargo de Dirigente da Direção Municipal de Planeamento, Projeto e Gestão do Território (DMPPGT) (Direção Superior de 1.º grau)

Nome do/a Candidato/a:

Data:

Hora:

		Valoração
A – Interesse e motivação profissional Neste item procurar-se-á avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar.		
B – Perfil para o cargo Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.		
C – Conhecimentos na área Neste item procurar-se-á avaliar os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.		
D – Sentido Crítico Neste item procurar-se-á avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral.		
E – Competências		
E1 - Orientação para a mudança e inovação: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de 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.		
E2 - Inteligência emocional: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.		
E3 - Representação Institucional: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de 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.		
E4 - Gestão e Direção da Organização: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de 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.		
E5 - Tomada de decisão: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de 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.		
E6 - Visão estratégica: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade de 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.		
Resultado da Entrevista de Avaliação		

Fundamentação da Entrevista de Avaliação:

Escala de Avaliação: 20 - Excelente; 18 - Elevado; 16 - Muito Bom; 14 - Bom; 12 - Suficiente; 10 - Mínimo exigido; 8 - Insuficiente; 4 - Não demonstrou