



Oliveira do Bairro câmara municipal

Dora Gomes

Am
A

Ata n.º 1

Definição de métodos

Ao primeiro dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do procedimento concursal de seleção para o cargo de Dirigente Intermédio da Unidade de 4.º Grau, Saúde e Bem-Estar, designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação, que procedeu à adaptação à Administração Local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, por deliberação de Assembleia Municipal, datada de 27 de junho de 2026, estando presentes, Fernando Manuel Pitarma de Pinho Vilar, Chefe da Divisão Administrativa e Jurídica do Município de Estarreja, na qualidade de Presidente do Júri, Dora Raquel Fernandes Gomes, Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde do Município de Anadia e Ana Sofia Noronha Freire, Chefe da Divisão de Educação e Desenvolvimento Social do Município de Estarreja, na qualidade de vogais efetivas, para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir: -----

- a) Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção adotados, por referência ao perfil do cargo, e o-----
- b) Sistema de classificação final e respetiva fórmula no cálculo final. -----

Assim, de acordo com o estabelecido nos diplomas anteriormente referidos, o júri do procedimento concursal deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

1. No presente procedimento concursal, o júri deliberou aplicar os métodos de seleção Avaliação Curricular e a Entrevista Pública, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com carácter eliminatório. -----
2. Considerar não aprovados os candidatos que obtenham classificação no método de seleção inferior a 12,00 valores, ou ainda, quando não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; -----
3. 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 Pública, 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 ou superior a cinco, respetivamente. -----
4. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, adequadas ao exercício do cargo. -----
- 4.1. Considerar na Avaliação Curricular (AC) os seguintes parâmetros: -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

Dona Gomes

[Handwritten signature]

- a) Habilitações académicas (HA), em que avaliará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. -----
- b) Experiência profissional (Exp), em que avaliará a experiência profissional em funções técnicas e a experiência profissional em funções de direção ou coordenação formal. ----
- c) Formação profissional (FP), em que se ponderará a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se relacionadas com as funções de direção. -----

4.2. A avaliação curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (35\% \times HA) + (40\% \times Exp) + (25\% \times FP) \text{ -----}$$

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações académicas -----

Exp = Experiência profissional -----

FP = Formação profissional -----

4.3. No parâmetro "Habilitações académicas" (HA), o júri decidiu valorar a habilitação académica, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Doutoramento nas áreas CNAEF*: Gestão e administração, psicologia, saúde sem definição precisa e saúde pública – 20 valores -----

- Mestrado nas áreas CNAEF*: Gestão e administração, psicologia, saúde sem definição precisa e saúde pública – 18 valores -----

- Licenciatura nas áreas CNAEF*: Gestão e administração, psicologia, saúde sem definição precisa e saúde pública – 16 valores -----

- Doutoramento, mestrado e/ou licenciatura noutra área CNAEF*, que não as referidas anteriormente – 10 valores -----

Nota: -----

* CNAEF - Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março -----

4.4. No parâmetro "Experiência profissional" (Exp), o júri decidiu avaliar dois subparâmetros: --

- Experiência Profissional em Funções Técnicas (EPFT): O exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções para as quais seja exigida a titularidade do grau de licenciatura); -----

- Experiência Profissional em Funções de Direção (EPFD): o exercício de cargos de direção superior e cargos de direção intermédia; -----

Os critérios de avaliação do subparâmetro "Experiência Profissional em Funções Técnicas" (EPFT) constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores. -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

Dono Gomes

[Handwritten signature]

Pontuação	Tipologia de experiência profissional
2,00	Por cada ano de experiência em funções técnicas nas áreas de Gestão e administração, psicologia, saúde sem definição precisa e saúde pública, no âmbito da Administração Local
1,50	Por cada ano de experiência em funções técnicas nas áreas de Gestão e administração, psicologia, saúde sem definição precisa e saúde pública, no âmbito da Administração Central
1,00	Por cada ano de experiência em funções técnicas nas áreas de áreas de Gestão e administração, psicologia, saúde sem definição precisa e saúde pública, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada ano de experiência em funções técnicas em outras áreas funcionais, no âmbito da Administração Pública
0,00	Sem experiência profissional em funções técnicas áreas de Gestão e administração, psicologia, saúde sem definição precisa e saúde pública

Os critérios de avaliação do subparâmetro "Experiência Profissional em Funções de Direção" (EPFD) constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores. -----

Pontuação	Tipologia de experiência profissional
3,00	Por cada ano de experiência em cargos de dirigentes, na área do cargo colocado a concurso, na Administração Local
2,00	Por cada ano de experiência em cargos de dirigentes, na área do cargo colocado a concurso, na Administração Central
1,50	Por cada ano de experiência profissional em cargos dirigentes, em outras áreas funcionais, na Administração Local
1,00	Por cada ano de experiência profissional em cargos de dirigentes, em outras áreas funcionais, na Administração Central
0,00	Sem experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada

A nota final do parâmetro "Experiência Profissional" (Exp.) será calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$\text{Exp.} = (60\% \times \text{EPFT}) + (40\% \times \text{EPFD})$$

Em que, -----

Exp = Experiência profissional -----

EPFT = Experiência Profissional em Funções Técnicas -----

EPFD = Experiência Profissional em Funções de Direção -----

4.5. Na avaliação do parâmetro "Formação Profissional (FP)", o Júri considera todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 10 anos, quer para a formação profissional nas áreas técnicas infra indicadas, quer para a formação profissional relacionada com as funções de direção, nomeadamente as previstas na Lei 49/2012, de 29 de agosto, na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, bem como as relacionadas com a área de gestão/liderança. Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente,



Oliveira do Bairro câmara municipal

Dona Gomes

[Handwritten signature]

curios, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado.-----

Os subparâmetros a relevar na avaliação deste parâmetro serão o volume de formação profissional e o âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de liderança), avaliado em conformidade como que consta do seguinte quadro:-----

Valoração	Formação na área técnica
2,00	Até 50 horas de formação
4,00	Mais de 50 e até 100 horas de formação
6,00	Mais de 100 e até 150 horas de formação
8,00	Mais de 150 e até 200 horas de formação
14,00	Mais de 200 e até 250 horas de formação
16,00	Mais de 250 e até 300 horas de formação
18,00	Mais de 300 horas de formação
20,00	Aproveitamento no curso GEPAL e/ou CEFADAL

As ações que não especificam o número de horas serão pontuadas do seguinte modo: -----

- A um mês corresponde 120 horas;-----
- A uma semana corresponde 30 horas;-----
- A um dia corresponde 6 horas;-----
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores -----

5. A Entrevista Pública (EP) terá a duração máxima de trinta (30) minutos e visa determinar e avaliar mediante uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência e competências profissionais e pessoais do candidato para o desempenho do cargo dirigente, as quais se encontram vertidas nas competências constantes do perfil de competências, que em seguida se reproduzem:-----

5.1 Liderança (L) – 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 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. -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

Donec Govea

mi
lf

- 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. -----

5.2. Orientação para a Mudança e Inovação (OMI): 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. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança. -----
- Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação. - -----
- Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico. -----

5.3. Organização, Planeamento e Gestão de Projetos (OPGP): Capacidade para assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Alinha os planos de atividade da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, incluindo o estudo e avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento. - -----
- Estabelece planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa. -
- Coordena projetos de acordo com os objetivos estratégicos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade, definindo o cronograma, recursos necessários, orçamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas. -----

5.4. Orientação para Resultados (OR): Capacidade para 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. -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

João Gomes

fin
C

5.5. Tomada de Decisão (TD): Capacidade para 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, nomeadamente, 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 prazo. -----
- Assume a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que coordena. -----

O júri deliberou adotar a seguinte metodologia, para a classificação em cada uma das competências:-----

Não demonstra nenhum comportamento associado à competência em avaliação	0,00 valores
Demonstra 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	1,50 valor
Demonstra 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	2,50 valores
Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação	4,00 valores

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta do somatório da classificação obtida em cada uma das competências, nos termos da metodologia anterior. -----

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

- As competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção "Avaliação Curricular", que se tratando 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 Pública", 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; -----

7. 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: -----



Oliveira do Bairro câmara municipal

CF = (30% x AC) + (70% x EP) -----

Em que, -----

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EP = Entrevista Pública -----

Em caso de igualdade da classificação, serão considerados os fatores de desempate, pela ordem a seguir indicada: -----

1.º - Maior classificação na Entrevista Pública; -----

2.º Maior classificação no subparâmetro "Experiência Profissional em Funções de Direção"; -----

3.º Maior classificação no subparâmetro "Experiência Profissional". -----

8. A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata. Findo o procedimento concursal, o Júri elabora proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos. -----

9. O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente e que constituem os anexos 1 e 2. -----

Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

Presidente do Júri:

Fernando Manuel Pitarma de Pinho Vilar, Chefe da Divisão Administrativa e Jurídica de Estarreja

As Vogais Efetivas:

Dora Raquel Fernandes Gomes, Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde do Município de Anadia

Ana Sofia Noronha Freire, Chefe da Divisão de Educação e Desenvolvimento Social do Município de Estarreja



Oliveira do Bairro câmara municipal

ANEXO N.º 1 – Ficha de Avaliação Curricular

Dono da Ficha

[Handwritten signature]

AVALIAÇÃO CURRICULAR

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA O CARGO DE
DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DA UNIDADE DE 4.º GRAU
SERVIÇO DE SAÚDE E BEM-ESTAR

Nome do candidato:

1 - Habilitações Académica (HA)

Grau	Área CNAEF	Designação do Curso	Valorização
			___ Valores

2 – Experiência profissional (Exp.)

2.1 – Experiência Profissional em Funções Técnicas (EPFT)

Período	Designação	Duração
	Valorização	___ Valores

2.2 – Experiência Profissional em Funções de Direção (EPFD)

Data	Designação	Duração
	Valorização	___ Valores

Exp = (60% x EPFT) + (40% x EPFD)



Oliveira do Bairro câmara municipal

Dono Gómes

trij
h

3 – Formação profissional (FP)

Data	Designação	Carga horária	
	Total	____h	
		Valores	

$$AC = (35\% \times HA) + (40\% \times Exp) + (25\% \times FP) =$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações académicas

Exp = Experiência profissional

FP = Formação profissional

__ de ____ de 2026

O Presidente do Júri:

As Vogais Efetivas:



Oliveira do Bairro câmara municipal

ANEXO 2 – FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

ENTREVISTA PÚBLICA

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA O CARGO DE DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DA UNIDADE DE 4.º GRAU SERVIÇO DE SAÚDE E BEM-ESTAR

Nome do candidato: _____

No decurso da entrevista, cada elemento do Júri preenche uma ficha de registo, com proposta de avaliação individual por subfactor (em anexo).

Da entrevista realizada destacaram-se os seguintes aspetos, no que respeita as competências constantes do perfil:

1 - Liderança (L)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		___ valores

2 - Orientação para a Mudança e Inovação (OMI)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		___ valores

3 - Organização, Planeamento e Gestão de Projetos (OPGP)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização



Oliveira do Bairro câmara municipal

Dora Gomes

[Handwritten signature]

		valores
--	--	----------------

4 - Orientação para Resultados (OR)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		valores

5 - Tomada de Decisão (TD)

Comportamentos evidenciados	Fundamentação	Valorização
		valores

$$EP = (L + OMI + OPGP + OR + TD)$$

Em que,

EP = Entrevista Pública

L = Liderança

OMI = Orientação Para a Mudança e Inovação

OPGP = Organização, Planeamento e Gestão de Projetos

OR = Orientação para Resultados

TD = Tomada de Decisão

___ de ___ de 2026

O Presidente do Júri:

As Vogais Efetivas