

ATA N.º 1

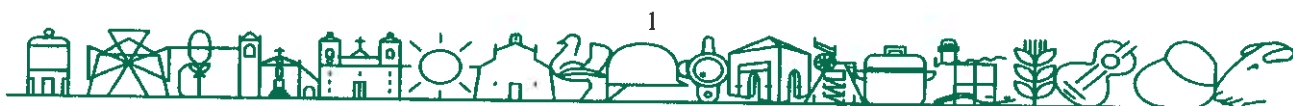
**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI NOMEADO PARA O PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO
LUGAR DE CHEFE DE UNIDADE ORGÂNICA DE AÇÃO SOCIAL - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA -
3.º GRAU**

Aos cinco dias do mês de agosto do ano de 2026, pelas 10 horas, no edifício sede da Câmara Municipal, reuniu o júri do procedimento concursal para recrutamento de um lugar de Chefe de Unidade Orgânica de Ação Social, constante do mapa de pessoal da Câmara Municipal, aprovado por deliberação da Assembleia Municipal de 23 de junho de 2026, sob proposta da Câmara Municipal, aprovada em sua reunião ordinária de 11 de junho de 2026, constituído por: Dr. Diogo Gomes Pereira, Chefe de Divisão de Ambiente e Espaços Públicos da Câmara Municipal de Castro Verde na qualidade de presidente do júri e pelos vogais Dr.ª Lúcia do Céu Roque Parrança, Chefe de Divisão de Administração e Planeamento da Câmara Municipal de Castro Verde e Dr. André Filipe Guerreiro Alves, Chefe de Divisão de Educação e Cultura, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1 - Requisitos de Admissão;
- 2 - Definição do perfil funcional e de competências;
- 3 - Métodos de Seleção e Sistemas de Valoração;
- 4 - Formalização das Candidaturas;
- 5 - Notificações;
- 6 - Outros aspetos relativos ao procedimento.

1. Requisitos de Admissão

Conforme previsto no disposto no n.º 2 do artigo 20.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual e no Regulamento da Organização dos Serviços Municipais, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 54, de 18 de março de 2026, pelo Despacho n.º 3507/2026, na Seção III (Regime dos dirigentes intermédios de 3.º grau), podem concorrer trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público na modalidade de nomeação ou contrato de trabalho por tempo indeterminado que sejam detentores de





MUNICÍPIO
**CASTRO
VERDE**

licenciatura e que reúnam a experiência profissional mínima exigida, prevista nas disposições normativas supra mencionadas.

2. Definição do perfil funcional e de competências

Aos titulares de cargos de direção compete designadamente: Possuir competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, sem prejuízo dos poderes de hierarquia, da atividade da unidade orgânica sob sua dependência.

Nos termos do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Castro Verde, as competências gerais dos dirigentes intermédios de 3.º grau (Chefes de Unidade) encontram-se definidas no respetivo artigo 14.º, sendo as competências específicas do Chefe da Unidade de Ação Social estabelecidas no artigo 41.º do mesmo regulamento.

Os candidatos devem possuir licenciatura.

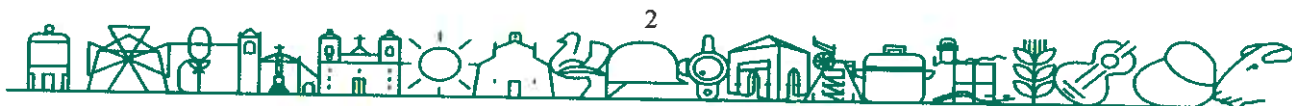
3. Métodos de Seleção e Sistemas de Valoração

Nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, o Júri deliberou que os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Pública (EP)**, ambos de valoração de zero (0) a vinte (20),

O Júri definiu os fatores e os critérios de apreciação a adotar nos referidos métodos de seleção, de acordo com as exigências inerentes ao cargo a concurso, bem como as expressões matemáticas para se calcular a valoração atribuída aos candidatos em cada um dos métodos de seleção e a sua avaliação final, que será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas dos dois métodos de seleção, que em todos os cálculos são utilizados os arredondamentos até às centésimas.

3.1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a Habilitação académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EXP) e a Avaliação de Desempenho (AD). Acresce que, todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados,



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten mark]



MUNICÍPIO
**CASTRO
VERDE**

através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, para efeitos de apreciação do mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

A classificação da Avaliação Curricular (AC) é obtida mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + 2EXP + AD}{5}$$

5

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA= Habilitação académica;

FP = Formação profissional;

EXP = Experiência profissional;

AD = Avaliação de desempenho.

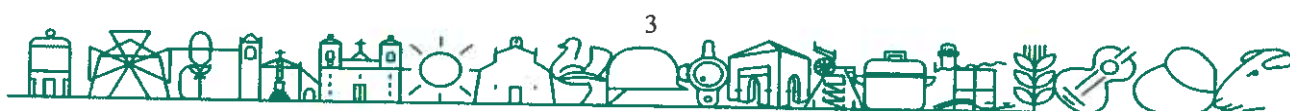
3.1.1. Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade de um grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.

O nível/grau da habilitação possuída, será valorizada de acordo com os parâmetros académicos usualmente utilizados:

Habilitação Académica	Valoração
Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

Os titulares de habilitações académicas obtidas no estrangeiro devem comprovar o seu reconhecimento ou equivalência, até à data limite para apresentação da candidatura, nos termos do regime jurídico do reconhecimento de graus académicos estrangeiros em vigor.

3.1.2. Formação Profissional (FP), 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, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten letter 'R']



MUNICÍPIO
**CASTRO
VERDE**

atuação, dos últimos 5 anos. A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia é equivalente a 6 horas, uma semana a 30 horas e um mês 120 horas,
- Não sendo possível quantificar as ações de formação em termos de dias ou horas, atribuir-se-á 0,5 valor por cada ação de formação, até ao limite de 20 valores.
- Serão consideradas "ações" de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional com interesse específico	Valoração
Sem frequência de atividades formativas (zero horas)	0 valores
Frequência $\leq$ / = 18 horas	1 valor
De 19 a 36 horas	2 valores
De 37 a 60 horas	3 valores
De 61 a 100 horas	4 valores
Frequência $\geq$ 101 horas	5 valores

3.1.3. Experiência Profissional (EXP), será avaliado o desempenho efetivo de funções em cargos, carreiras e categorias para as quais seja exigido o grau de licenciatura, ou seja, a natureza das funções desempenhadas na carreira de técnico superior ou equiparada e no exercício de funções dirigentes ou de chefia em cargos de direção intermédia ou equiparados, designadamente a nível de coordenação ou liderança, organização e planeamento, com avaliação da sua natureza e duração.

Dada a multiplicidade ou diversidade de cargos ou funções dirigentes existentes na administração pública, competirá ao Júri deliberar sobre a equiparação de tais cargos ou funções com os cargos de direção intermédia, podendo solicitar esclarecimentos ao candidato que os apresentar se tais cargos ou funções lhe suscitar dúvidas.

O resultado final do parâmetro da Experiência Profissional será obtido do seguinte modo:

$EXP = (A + B)$, com o limite de 20 valores.



Handwritten signature and initials in blue ink.



MUNICÍPIO
**CASTRO
VERDE**

Experiência Profissional	Valoração
A - Exercício e funções como técnico superior na área	1 valor
B - Exercício de funções de dirigente ou de coordenação, por cada trimestre	0,5 valores

3.1.4. Avaliação de Desempenho (AD), permite valorizar o desempenho efetivamente demonstrado pelo candidato ao longo da sua atividade profissional, refletindo o grau de cumprimento dos objetivos fixados, as competências evidenciadas e o mérito reconhecido nas avaliações realizadas nos últimos dois ciclos avaliativos (biénio de 2023/2024 e o ano de 2025) nos termos do *sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP)*.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, será considerada a média aritmética das avaliações obtidas nos dois ciclos avaliativos (biénio de 2023/2024 e o ano de 2025), de acordo com os seguintes critérios:

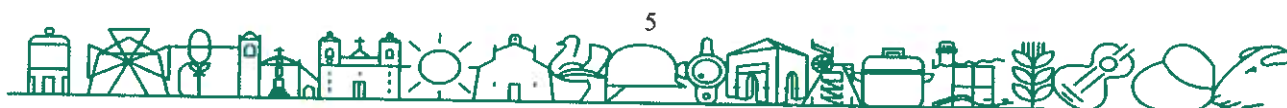
Classificação	Valoração
Inadequado (avaliação entre 1 e 1,999)	0 valores
Regular (avaliação entre 2 e 3,499)	10 valores
Bom (avaliação entre 3,500 e 3,999)	16 valores
Muito Bom (avaliação entre 4 e 5)	18 valores
Excelente	20 valores

3.2 ENTREVISTA PÚBLICA (EP)

A entrevista pública visa avaliar de forma objetiva e sistemática, se o perfil do candidato, os seus conhecimentos, as suas capacidades e motivações, a sua experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, se adequam nas exigências e responsabilidades do cargo a prover de direção intermédia de 3.º grau - Chefe de Unidade.

Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri deliberou utilizar os parâmetros e a grelha de classificação que adiante se indica, para permitir atingir os seguintes e principais objetivos:

- tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos;
- uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de entrevistados;
- avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos;



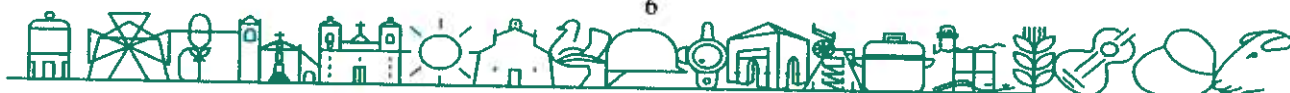


MUNICÍPIO
**CASTRO
VERDE**

- determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função;
- obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si.

Os parâmetros e sua definição são os seguintes:

- A) Orientação para a colaboração**, avaliar a capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
- B) Orientação para os resultados**, avaliar a capacidade de 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.
- C) 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.
- D) Comunicação**, avaliar a capacidade de transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.
- E) Tomada de decisão**, 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.
- F) Gestão e direção da organização**, 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
- G) Liderança**, avaliar a capacidade de liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, delegar responsabilidades 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.



A avaliação da entrevista pública será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, a atribuir a cada parâmetro de avaliação e, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas dos parâmetros a avaliar

Elevado – 18 a 20 valores

Bom – 14 a 17 valores

Suficiente – 10 a 13 valores

Reduzido – 5 a 9 valores

Insuficiente – 0 a 4 valores

Será obtida através da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas, mediante a valoração obtida em cada um dos parâmetros:

$$EP = (A + B + C + D + E + F + G) / 7$$

3.3. ESTABELECIMENTO DA FÓRMULA PARA CLASSIFICAÇÃO FINAL

No cálculo da Classificação Final será utilizada a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

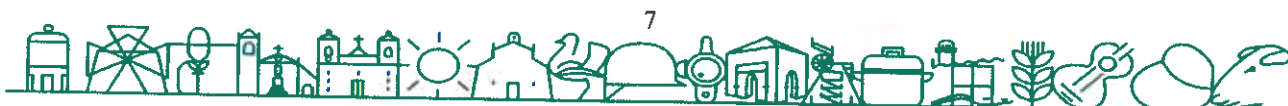
AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

4. Formalização das candidaturas

4.1. As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 (dez) dias úteis, conforme divulgação que será feita pelos meios obrigatórios, designadamente no Diário da República, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Município de Castro Verde.

4.2. A candidatura será efetuada em formato eletrónico na plataforma de recrutamento em <https://recrutamento.cm-castroverde.pt>.





MUNICÍPIO
**CASTRO
VERDE**

5. Notificações

5.1. Os candidatos que não cumpram os requisitos formais exigidos, designadamente no que se refere a: licenciatura, apresentação adequada da candidatura e área de recrutamento definida (anos de experiência e relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado), não serão convocados para a realização dos métodos de seleção.

5.2. Os candidatos que realizarem os métodos de seleção são notificados da proposta de designação feita pelo Júri no final do procedimento, não existindo ordenação dos mesmos, dando cumprimento ao disposto no n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação.

5.3. Nestes casos, no final do procedimento, serão informados sobre a respetiva candidatura.

6. Outros aspetos relativos ao procedimento

6.1. Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará como fator de preferência, o critério da maior experiência profissional específica na área de atuação da unidade orgânica a que se candidata.

6.2. Conforme disposto no n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, não há lugar à audiência dos interessados, atenta a urgência e interesse público.

6.3. Nos termos do disposto no n.º 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, o Júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

Todas as deliberações foram aprovadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri:

O 1.º Vogal efetivo:

2.º Vogal efetivo

Diogo Gomes Pereira

Lúcia do Céu Roque Parrança

André Filipe Guerreiro Alves





MUNICÍPIO
**CASTRO
VERDE**

A) Orientação para a colaboração		
Classificação Qualitativa	Classificação Quantitativa	Competências
Elevado	18 a 20 valores	Promove, de forma consistente e proativa, a colaboração entre pessoas, unidades orgânicas, serviços e entidades externas, criando oportunidades de trabalho em rede. Disponibiliza os recursos, ferramentas e apoio necessários, implementando mecanismos de valorização dos contributos individuais para os resultados coletivos. Define objetivos comuns claros, realistas e mobilizadores, assegurando o envolvimento de todos e promovendo um ambiente de elevada confiança, cooperação e bem-estar.
Bom	14 a 17 valores	Promove regularmente a colaboração entre pessoas, serviços e entidades, incentivando o trabalho em equipa. Assegura, na generalidade das situações, os recursos e o apoio necessários ao desenvolvimento de iniciativas colaborativas. Define metas partilhadas e acompanha o processo de cooperação, contribuindo para um ambiente de trabalho positivo.
Suficiente	10 a 13 valores	Colabora com os diversos interlocutores e participa em iniciativas conjuntas quando solicitado. Disponibiliza os recursos e o apoio necessários apenas nas situações mais relevantes. Define metas comuns de forma pouco estruturada ou acompanha o processo colaborativo de forma limitada, contribuindo apenas de forma satisfatória para o trabalho em equipa.
Reduzido	5 a 9 valores	Demonstra reduzida iniciativa para promover a colaboração entre pessoas, serviços ou entidades. O apoio disponibilizado é insuficiente ou irregular, dificultando o trabalho conjunto. As metas partilhadas são pouco claras ou inexistentes, verificando-se dificuldades na criação de um ambiente colaborativo.
Insuficiente	0 a 4 valores	Não promove a colaboração nem estabelece relações de cooperação eficazes. Não disponibiliza os recursos ou apoio necessários ao trabalho conjunto e não define objetivos partilhados. A sua atuação compromete o clima organizacional e a prossecução de objetivos comuns.



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten mark]

B) Orientação para os resultados		
Nível	Valoração	Competências
Elevado	18 a 20 valores	Define objetivos ambiciosos, realistas e claramente orientados para a criação de valor público, assegurando a implementação atempada de medidas preventivas e corretivas que garantem a concretização dos resultados. Promove de forma sistemática a utilização eficiente dos recursos, implementando procedimentos que reforçam a sustentabilidade da atividade e avaliando regularmente o seu impacto. Estabelece metas específicas e mensuráveis para a qualidade, monitorizando continuamente os resultados através de indicadores de desempenho e promovendo a melhoria contínua.
Bom	14 a 17 valores	Estabelece objetivos exigentes e realistas, acompanhando a sua execução e adotando, quando necessário, medidas para assegurar o cumprimento dos resultados. Incentiva a utilização eficiente dos recursos e procede à avaliação periódica das operações, contribuindo para a sua sustentabilidade. Define metas de qualidade e acompanha o respetivo desempenho através de indicadores adequados.
Suficiente	10 a 13 valores	Define objetivos compatíveis com as necessidades do serviço, acompanhando a sua execução de forma satisfatória. Utiliza os recursos de forma adequada, embora com reduzida iniciativa na otimização da sua utilização ou na avaliação da sustentabilidade das operações. Estabelece metas de qualidade de forma genérica e acompanha parcialmente os resultados alcançados.
Reduzido	5 a 9 valores	Define objetivos pouco exigentes ou insuficientemente claros, revelando dificuldades no acompanhamento da sua concretização e na adoção de medidas corretivas. Demonstra reduzida preocupação com a utilização eficiente dos recursos e com a sustentabilidade das operações. O acompanhamento da qualidade é irregular ou baseado em indicadores pouco adequados.
Insuficiente	0 a 4 valores	Não define objetivos claros nem orienta a ação para a obtenção de resultados. Não adota medidas para corrigir desvios ou melhorar o desempenho. Revela utilização ineficiente dos recursos, sem preocupação com a sustentabilidade da atividade. Não estabelece metas de qualidade nem monitoriza os resultados através de indicadores, comprometendo a eficácia e a qualidade do serviço prestado.



C) Análise crítica e resolução de problemas		
Nível	Valoração	Competências
Elevado	18 a 20 valores	Analisa de forma crítica e sistemática informação complexa, identificando riscos e oportunidades e antecipando constrangimentos à implementação de novas soluções. Estabelece relações entre múltiplas variáveis, apresentando conclusões fundamentadas com impacto nos processos organizacionais. Concebe, implementa e testa soluções inovadoras e eficazes, avaliando o respetivo impacto e promovendo a melhoria contínua da atividade.
Bom	14 a 17 valores	Analisa informação de forma estruturada, identificando os principais riscos e oportunidades e antecipando, na generalidade das situações, potenciais dificuldades. Relaciona adequadamente diferentes variáveis e apresenta conclusões consistentes para apoiar a tomada de decisão. Desenvolve e implementa soluções adequadas aos problemas identificados, acompanhando os seus resultados e avaliando o respetivo impacto.
Suficiente	10 a 13 valores	Analisa a informação necessária à resolução dos problemas correntes, identificando alguns riscos e oportunidades. Estabelece relações entre os principais fatores envolvidos e apresenta conclusões adequadas à situação. Propõe soluções funcionais para os problemas identificados, embora com reduzida iniciativa na sua testagem ou na avaliação do impacto produzido.
Reduzido	5 a 9 valores	Analisa a informação de forma limitada, revelando dificuldades na identificação de riscos, oportunidades ou causas dos problemas. Estabelece poucas relações entre os diferentes fatores e apresenta conclusões pouco fundamentadas. As soluções propostas são insuficientes, pouco consistentes ou raramente sujeitas a avaliação dos respetivos resultados.
Insuficiente	0 a 4 valores	Não analisa adequadamente a informação disponível, não identifica riscos nem oportunidades e não consegue estabelecer relações entre os diferentes fatores relevantes. Não apresenta conclusões fundamentadas nem propõe soluções eficazes para os problemas, comprometendo a resolução das situações e a melhoria dos processos.



Handwritten signature and initials in blue ink.

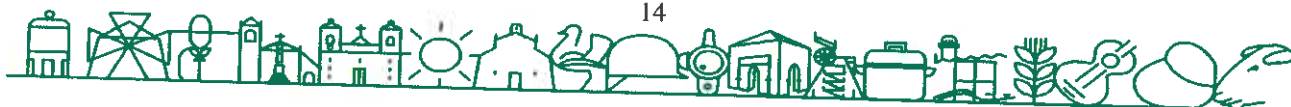
D) Comunicação		
Nível	Valoração	Competências
Elevado	18 a 20 valores	Comunica de forma clara, objetiva e consistente os objetivos, decisões e orientações estratégicas, assegurando o alinhamento das equipas e promovendo o compromisso com os resultados. Adapta eficazmente a linguagem, os conteúdos e os canais de comunicação aos diferentes interlocutores e contextos, garantindo a correta compreensão da mensagem. Concebe e implementa processos inovadores que melhoram significativamente o fluxo de informação, promovendo uma comunicação integrada, transparente e eficaz em toda a organização.
Bom	14 a 17 valores	Comunica de forma clara os objetivos, decisões e orientações, contribuindo para o alinhamento das equipas. Adapta a linguagem e os meios de comunicação aos diferentes destinatários, assegurando, na generalidade das situações, a compreensão da mensagem. Promove melhorias nos processos de comunicação, contribuindo para uma circulação de informação mais eficiente.
Suficiente	10 a 13 valores	Transmite a informação necessária de forma compreensível, permitindo a execução das atividades. Adapta parcialmente a comunicação aos diferentes interlocutores e utiliza os canais disponíveis de forma adequada. Participa na melhoria dos processos de comunicação, embora com reduzida iniciativa ou impacto na fluidez da informação.
Reduzido	5 a 9 valores	Comunica de forma pouco clara ou incompleta, originando, por vezes, dificuldades na compreensão das orientações e objetivos. Demonstra limitações na adaptação da linguagem ou na escolha dos canais de comunicação mais adequados. Contribui de forma reduzida para a melhoria dos fluxos de informação, verificando-se falhas na circulação da informação.
Insuficiente	0 a 4 valores	Não comunica de forma clara nem assegura a correta transmissão de objetivos, decisões ou orientações. Não adapta a comunicação aos diferentes interlocutores nem utiliza adequadamente os canais disponíveis. Não promove a melhoria dos processos de comunicação, comprometendo a circulação da informação, a articulação entre serviços e o desempenho organizacional.

E) Tomada de decisão		
Nível	Valoração	Competências
Elevado	18 a 20 valores	Avalia de forma rigorosa e atempada situações complexas, tomando decisões difíceis, fundamentadas e oportunas, mesmo quando envolvem riscos ou escolhas impopulares. Pondera de forma sistemática os benefícios, os riscos e os impactos de curto, médio e longo prazo, garantindo a sustentabilidade das decisões. Assume integralmente a responsabilidade pelas decisões tomadas, pelos resultados alcançados e pelas consequências da atuação da unidade orgânica que dirige, promovendo a aprendizagem e a melhoria contínua.
Bom	14 a 17 valores	Analisa adequadamente as situações e toma decisões fundamentadas, mesmo quando implicam algum grau de risco ou escolhas difíceis. Avalia os benefícios e os impactos das diferentes opções, considerando os seus efeitos na unidade orgânica e nos resultados futuros. Assume a responsabilidade pelas decisões e pelos resultados da atividade da unidade que coordena.
Suficiente	10 a 13 valores	Toma decisões adequadas às situações correntes, baseando-se na informação disponível e ponderando os principais impactos. Demonstra alguma capacidade para decidir em contextos mais exigentes, embora revele menor segurança perante situações de maior complexidade ou risco. Assume a responsabilidade pelas decisões e resultados na generalidade das situações.
Reduzido	5 a 9 valores	Revela dificuldade em tomar decisões em tempo útil ou perante situações complexas, adiando ou evitando decisões que envolvam risco ou escolhas impopulares. A análise das alternativas e dos respetivos impactos é limitada. Assume apenas parcialmente a responsabilidade pelas decisões e pelos resultados obtidos.
Insuficiente	0 a 4 valores	Não demonstra capacidade para tomar decisões adequadas ou oportunas, evitando assumir posições em situações relevantes ou decidindo sem fundamentação suficiente. Não pondera os impactos das opções nem os riscos associados. Não assume a responsabilidade pelas decisões tomadas nem pelos resultados da unidade orgânica, comprometendo a eficácia da gestão.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

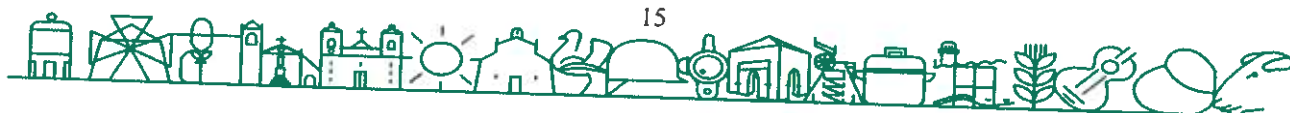
F) Gestão e direção da organização		
Nível	Valoração	Competências
Elevado	18 a 20 valores	Contribui de forma proativa e estratégica para a definição e adequação das estruturas organizacionais, antecipando necessidades e propondo soluções ajustadas às dinâmicas da organização. Promove sistematicamente a otimização dos processos da unidade orgânica, identificando oportunidades de melhoria e implementando soluções com impacto positivo noutras unidades ou na organização. Planeia e gere de forma rigorosa, eficiente e sustentável os recursos financeiros, materiais e humanos, assegurando a sua adequada afetação, promovendo o equilíbrio das equipas e contribuindo para um ambiente de trabalho positivo.
Bom	14 a 17 valores	Colabora ativamente na definição e melhoria das estruturas organizacionais, considerando as necessidades da unidade e da organização. Identifica oportunidades de melhoria e promove a otimização dos processos, propondo soluções adequadas e articuladas com outras unidades orgânicas. Planeia e gere adequadamente os recursos financeiros, materiais e humanos, procurando assegurar a sua utilização eficiente e sustentável e o equilíbrio das equipas.
Suficiente	10 a 13 valores	Colabora, quando necessário, na adequação das estruturas organizacionais e assegura o funcionamento regular da unidade orgânica. Identifica e implementa algumas melhorias nos processos, sobretudo quando resultam de necessidades evidentes ou previamente identificadas. Gere os recursos disponíveis de forma adequada, embora com limitada capacidade de antecipação, otimização ou integração dos princípios de sustentabilidade.
Reduzido	5 a 9 valores	Demonstra reduzida participação na adequação das estruturas organizacionais e dificuldade em identificar antecipadamente necessidades de melhoria. Promove de forma limitada a otimização dos processos, adotando predominantemente uma atuação reativa. Apresenta fragilidades no planeamento e gestão dos recursos financeiros, materiais ou humanos, condicionando a eficiência da unidade orgânica e o adequado equilíbrio das equipas.
Insuficiente	0 a 4 valores	Não contribui adequadamente para a definição ou adaptação das estruturas organizacionais e não identifica oportunidades relevantes de melhoria dos processos. Não promove soluções de otimização nem assegura uma gestão adequada dos recursos disponíveis. A gestão dos recursos financeiros, materiais e humanos revela-se ineficiente ou desajustada, podendo comprometer o funcionamento da unidade orgânica, a sustentabilidade da atividade e o ambiente de trabalho.



[Handwritten signature]

G) Liderança		
Nível	Valoração	Competências
Elevado	18 a 20 valores	Exerce uma liderança inspiradora e mobilizadora, promovendo a autonomia, a delegação efetiva de competências e a responsabilização dos trabalhadores em todos os níveis da unidade orgânica. Concebe e implementa estratégias de desenvolvimento contínuo das pessoas, antecipando necessidades futuras e alinhando as competências com os objetivos organizacionais e as melhores práticas. Fomenta uma cultura de elevado desempenho, compromisso e inovação, desenvolvendo uma visão partilhada da missão e dos objetivos da organização e criando um ambiente de confiança, motivação, reconhecimento e capacitação (empowerment).
Bom	14 a 17 valores	Promove a autonomia e delega responsabilidades de forma adequada, incentivando a responsabilização dos trabalhadores. Desenvolve iniciativas de valorização e desenvolvimento das competências da equipa, alinhadas com as necessidades do serviço. Incentiva o elevado desempenho e a motivação, comunicando uma visão clara dos objetivos e promovendo um ambiente de trabalho positivo e colaborativo.
Suficiente	10 a 13 valores	Distribui o trabalho de forma adequada e delega responsabilidades em situações apropriadas. Apoia o desenvolvimento dos trabalhadores sempre que necessário, embora de forma pouco estruturada. Promove um ambiente de trabalho funcional e orienta a equipa para o cumprimento dos objetivos, contribuindo de forma satisfatória para a motivação e desempenho dos colaboradores.
Reduzido	5 a 9 valores	Demonstra dificuldades em delegar responsabilidades e em promover a autonomia dos trabalhadores. Desenvolve poucas iniciativas de valorização e desenvolvimento das competências da equipa. A motivação e o acompanhamento dos colaboradores são insuficientes, verificando-se limitações na mobilização da equipa para o alcance dos objetivos comuns.
Insuficiente	0 a 4 valores	Não promove a autonomia nem delega responsabilidades de forma adequada, concentrando a decisão ou não acompanhando os trabalhadores. Não incentiva o desenvolvimento das competências da equipa nem cria condições para o seu crescimento profissional. Não consegue mobilizar ou motivar os colaboradores, comprometendo o desempenho da unidade orgânica, o cumprimento da missão e a concretização dos objetivos definidos.

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]



Entrevista Profissional – Ficha Individual

Nome: _____

Parâmetros	Deliberação			Nível	Valoração
	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal		
A) Orientação para a colaboração					
B) Orientação para os resultados					
C) Análise crítica e resolução de problemas					
D) Comunicação					
E) Tomada de decisão					
F) Gestão e direção da organização					
G) Liderança					
Classificação quantitativa					

O Presidente do Júri:

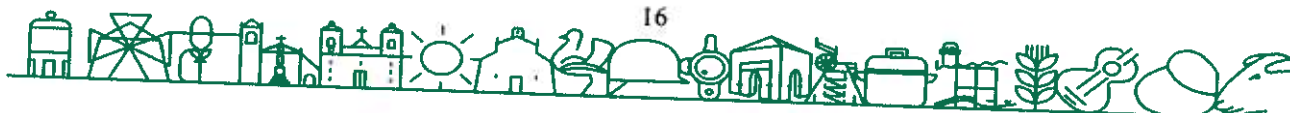
O 1.º Vogal efetivo:

2.º Vogal efetivo


Diogo Gomes Pereira


Lúcia do Céu Roque Parrança


André Filipe Guerreiro Alves





MUNICÍPIO
**CASTRO
VERDE**

Resumo dos assuntos abordados:

Fundamentação:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten mark]

