



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, PARA CHEFE DA DIVISÃO JURÍDICA (DJ)

Aos 12 de março de 2026, pelas 9.45 horas, reuniu, por videoconferência, o Júri do Procedimento Concursal designado no âmbito do *PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, PARA CHEFE DA DIVISÃO JURÍDICA (DJ)*, para definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação de cada um dos métodos e o sistema de valoração final dos métodos de seleção do procedimento acima referido.

Estiveram presentes na reunião os seguintes elementos:

Presidente – Helena Isabel Marques Duarte Segurado – Chefe de Divisão de Gestão de Contratação, Pública e Património da Direção de Serviços de Gestão e Administração, 1.º vogal efetivo – Pedro Jorge Pereira Castanheira de Melo - Diretor de Departamento de Infraestruturas, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos Município de Azambuja e 1.º vogal suplente, por via de impedimento do 2.º vogal efetivo, – Lara Mónica Oliveira Vitorino - Chefe de Divisão Administrativa e Jurídica Município de Azambuja;

No seguimento do vertido no *DESPACHO N.º 01/V-FV /2026*, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP). A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A entrevista pública visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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 atribuições, competências e perfil pretendido.

Para o efeito, o Anexo I menciona a valorização de cada método e respetiva grelha de avaliação.

E não havendo mais nada a tratar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da

qual para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri

-

-

-

ANEXO I

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Para apuramento da Classificação Final após aplicação dos métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista pública, a fórmula a utilizar é a seguinte:

$$CF = AC + EntP / 2$$

em que:

CF = Classificação
Final;

AC = Avaliação
Curricular

EntP = Entrevista
Pública

O não preenchimento de um parâmetro de valorização confere 0 valores

Avaliação Curricular (AC): A Avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (\underline{HA+EP+FP}) / 3$$

em que:

HA= Habilitações

Académicas; EPE =

Experiência Profissional

específica;

FP = Formação

Profissional.

Habilitações académicas (HA): onde se avaliará a formação académica de acordo com a seguinte ponderação:

Habilitações Académicas	Pontuação (0-20)
Pós-graduação ou formação especializada de índole jurídica ou autárquica	20
Grau de licenciado noutra área para além da área jurídica	16

A Experiência Profissional Específica (EPE) onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos dirigentes ou de chefia, (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

Experiência Profissional Específica (anos)	Pontuação
Maior do que 15 anos	20
Maior ou igual a 10 anos e menor ou igual a 15 anos	16
Maior que 4 anos e menor que 10 anos	12

Formação Profissional (FP): Considerando a relevância dos cursos relacionados com a área funcional do lugar a prover, nos últimos 10 anos, de acordo com a seguinte fórmula:

Em causa, designadamente, ações de formação, seminários, conferências, simpósios, pós-graduações, relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, e desde que devidamente comprovadas.

Formação Profissional	Pontuação
(horas)	(0-20)
Mais de 100 horas	20
Mais de 80 e até 100 horas	16
Menos de 80 horas	12

Entrevista Pública (EntP): A entrevista pública visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, mediante a avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Capacidade de Liderança

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.

Grau elevado: Demonstra conhecimento consistente na liderança de equipas, com exemplos concretos de delegação, motivação, desenvolvimento de colaboradores, definição clara de objetivos e monitorização de resultados, evidenciando impacto positivo no desempenho.

Grau bom: Demonstra capacidade para a regular de coordenação e orientação de equipas, com exemplos adequados de distribuição de tarefas, acompanhamento e definição de metas, ainda que com menor profundidade estratégica.

Grau suficiente: Demonstra alguma aptidão para coordenação informal ou pontual, com práticas básicas de organização e apoio aos colegas, sem demonstração consistente de liderança estruturada.

Grau insuficiente: Não evidencia capacidades para liderança, nem capacidade de motivar, orientar ou desenvolver equipas.

2. Capacidade de representação institucional

Capacidade de representar uma instituição ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização demonstrando uma imagem institucional credível.

Grau elevado: Demonstra grande capacidade para representação institucional a nível interno e externo, incluindo contextos nacionais/internacionais, com capacidade de defesa dos interesses da organização e projeção de imagem credível e profissional.

Grau bom: Demonstra capacidade para representação institucional em contextos formais, com adequada capacidade de comunicação e posicionamento institucional.

Grau suficiente: Evidencia alguma capacidade para participar em reuniões ou eventos representativos, com desempenho aceitável, mas sem autonomia ou relevância estratégica.

Grau insuficiente: Não evidencia capacidade para efeitos de representação institucional ou revela dificuldades na comunicação externa.

3. Capacidade de análise crítica e resolução de problemas

Capacidade de 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.

Grau elevado: Demonstra elevada capacidade analítica, utilizando metodologias estruturadas, múltiplas fontes e raciocínio crítico, antecipando problemas e apresentando soluções eficazes e fundamentadas.

Grau bom: Demonstra capacidade consistente de análise e resolução de problemas, com recurso a dados e critérios objetivos, ainda que com menor profundidade metodológica.

Grau suficiente: Evidencia capacidade básica de análise, resolvendo problemas simples ou rotineiros, com recurso limitado a métodos estruturados.

Grau insuficiente: Revela dificuldades na interpretação da informação e na formulação de soluções adequadas.

3 Capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos

Capacidade de 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.

Grau elevado: Demonstra elevada capacidade de gestão de projetos, planeamento estratégico, controlo de prazos, custos e qualidade, antecipando riscos e gerindo eficazmente as expectativas das partes interessadas.

Grau bom: Demonstra capacidade regular de organização e planeamento, assegurando o cumprimento de prazos e procedimentos, com gestão adequada dos recursos.

Grau suficiente: Evidencia organização básica das tarefas e cumprimento mínimo de prazos, com reduzida capacidade de planeamento integrado.

Grau insuficiente: Revela dificuldades significativas na organização do trabalho, no planeamento e no cumprimento de objetivos.

5. Capacidade de tomada de decisão

Capacidade de tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentada assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Grau elevado: Demonstra capacidade consistente de tomar decisões fundamentadas, em contextos

complexos ou de pressão, assumindo responsabilidades e avaliando riscos e impactos.

Grau bom: Demonstra capacidade muito adequada de decisão em contextos normais de trabalho, com ponderação e responsabilidade.

Grau suficiente: Evidencia capacidade adequada de decisão, dependente de validação superior ou restrita a situações simples.

Grau insuficiente: Revela dificuldade em decidir, evitando responsabilidades ou demonstrando insegurança sistemática.

6 Inteligência emocional

Capacidade de gerir as emoções, demonstrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Grau elevado: Demonstra elevada capacidade de autocontrolo emocional, empatia, gestão de conflitos e tomada de decisões equilibradas, promovendo ambientes de trabalho positivos.

Grau bom: Demonstra boa capacidade de relacionamento interpessoal e gestão emocional, com resposta adequada a situações de tensão.

Grau suficiente: Evidencia competências emocionais básicas, com alguma dificuldade em contextos mais exigentes.

Grau insuficiente: Revela dificuldades frequentes na gestão emocional, empatia reduzida ou comportamentos inadequados.

No presente método de seleção o candidato será avaliado em função dos requisitos evidenciados, mediante a análise das respostas dadas durante a entrevista realizada.

A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará de votação por maioria, de acordo com a seguinte ponderação:

Avaliação do parâmetro	Pontuação
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Insuficiente	8

A especificação dos conceitos relativos aos graus de avaliação constam acima enunciados e servirão de guia orientador na avaliação a ser levada a cabo pelo júri.

A avaliação final da Entrevista Pública será calculada com base na média aritmética de todos os parâmetros.

ANEXO II
Ficha de Avaliação Curricular

Nome	
------	--

PARÂMETRO/FUNDAMENTAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Habilitações Académicas (HA):	
Experiência Profissional (EP):	
Formação Profissional (FP):	
TOTAL	

ANEXO III
FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

1.Capacidade de liderança:					
	Valores	Presid. Júri	1.º Vogal	2.º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
2.Capacidade de representação institucional:					
	Valores	Presid. Júri	1.º Vogal	2.º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores"
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
3. Capacidade de análise crítica e resolução de problemas:					
	Valores	Presid. Júri	1.º Vogal	2.º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores"
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
4. Capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos:					
	Valores	Presid. Júri	1.a Vogal	2.º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
5. Capacidade de tomada de Decisão:					
	Valores	Presid. Júri	1.a Vogal	2.º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
6. Inteligência emocional:					
	Valores	Presid. Júri	1.a Vogal	2.º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
					Valoração Final (Média) Valores

