



Handwritten signature: *Handwritten*
2026.08.24
Presidente da Câmara Municipal de Guarda
Sérgio Fernandes Silva Costa

Ata n.º 3

Ata da reunião do Júri para apreciação e classificação da avaliação curricular e da entrevista pública, apuramento dos resultados dos métodos de seleção e elaboração da proposta de designação no âmbito do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Divisão de Equipamentos e Infraestruturas, do Município da Guarda

Aos sete dias do mês de agosto de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas e quarenta minutos, reuniu, nas instalações da Câmara Municipal da Guarda, o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Divisão de Equipamentos e Infraestruturas, do Município da Guarda, designado nos termos do artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, constituído por:

- Paulo Alexandre Saúde Mendonça, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Sustentável da Câmara Municipal de Seia, Presidente do Júri;
- Afonso Pina Tavares, Chefe de Divisão de Obras e Serviços Municipais da Câmara Municipal do Sabugal, Vogal;
- Pedro Dinis Nunes Almeida, Chefe de Divisão de Obras, Planeamento, Ambiente e Urbanismo da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, Vogal.

Verificada a presença de todos os membros, o Presidente do Júri declarou aberta a reunião.

O Presidente recordou que, através da Ata n.º 1, de 11 de maio de 2026, o Júri definiu, previamente à apreciação das candidaturas, os métodos de seleção, os respetivos parâmetros de avaliação, a ponderação de cada um deles, a grelha classificativa e o sistema de valoração final aplicáveis ao presente procedimento concursal, em conformidade com o aviso de abertura e com a legislação aplicável.

Após o termo do prazo para apresentação das candidaturas, foram analisados os processos de candidatura e verificado o preenchimento dos requisitos legais e especiais de admissão constantes do aviso de abertura, tendo os candidatos admitidos sido oportunamente convocados para a realização da Entrevista Pública.



Realizado aquele método de seleção, o Júri reuniu com vista à apreciação e classificação da Avaliação Curricular, à consolidação e formalização das classificações da Entrevista Pública, ao apuramento da valoração final dos candidatos e à elaboração da proposta de designação.

Foram considerados o aviso de abertura do procedimento, a Proposta PCM n.º 69/2026, aprovada pela Câmara Municipal da Guarda em 13 de abril de 2026 e pela Assembleia Municipal da Guarda em 29 de abril de 2026, o Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Guarda, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 47, de 9 de março de 2026, através do Aviso n.º 5084/2026/2, a Ata n.º 1 e os demais documentos integrantes do procedimento concursal.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- I - Análise das candidaturas e admissão ao procedimento concursal;
- II - Avaliação curricular;
- III - Entrevista pública;
- IV - Apuramento da valoração final;
- V - Verificação do perfil mínimo;
- VI - Apreciação global e comparativa;
- VII - Critérios de desempate;
- VIII - Proposta de designação;
- IX - Remessa do processo e comunicação do resultado.

O Júri deliberou proceder à apreciação e classificação dos candidatos exclusivamente com base nos elementos alegados e documentalmente comprovados nos termos legalmente admissíveis, no desempenho evidenciado durante a Entrevista Pública e nos critérios, ponderações, níveis classificativos e fórmulas previamente definidos na Ata n.º 1, assegurando a sua aplicação uniforme a todos os candidatos.

Não foram considerados factos ou elementos curriculares novos apresentados após o termo do prazo de candidatura, nem quaisquer elementos estranhos aos métodos de seleção e aos critérios previamente estabelecidos.



I - ANÁLISE DAS CANDIDATURAS E ADMISSÃO AO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Findo o prazo para apresentação das candidaturas, o Júri procedeu à análise dos processos de candidatura e à verificação do cumprimento dos requisitos gerais e especiais de admissão previstos na lei e no aviso de abertura do presente procedimento concursal.

Na sequência dessa análise, o Júri deliberou admitir ao presente procedimento concursal os seguintes candidatos, os quais foram oportunamente convocados para a realização da Entrevista Pública, conforme consta na Ata n.º 2:

Ana Bela Marques Ferreira;

José Alberto Dias Gonçalves;

Ricardo Jorge Amaral Fernandes.

O Júri deliberou igualmente excluir do presente procedimento concursal o seguinte candidato:

Miguel Pires Fernandes.

II - AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular destinou-se a avaliar a aptidão profissional dos candidatos para o exercício do cargo a prover, mediante a apreciação das respetivas habilitações académicas, formação profissional e experiência profissional relevante, tendo por base os elementos constantes das respetivas candidaturas e os documentos comprovativos apresentados dentro do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, em conformidade com os critérios previamente definidos na Ata n.º 1.

Na aplicação deste método de seleção, o Júri apreciou exclusivamente os elementos constantes das candidaturas e os documentos apresentados pelos candidatos nos termos legalmente admissíveis, não tendo sido considerados quaisquer factos ou elementos curriculares novos posteriores ao termo do prazo para apresentação das candidaturas, nem quaisquer elementos estranhos ao procedimento concursal.

Nos termos da Ata n.º 1, foram ponderados os seguintes parâmetros:

a) Habilitações Académicas (HA);



- b) Formação Profissional (FP);
- c) Experiência Profissional (EProf).

A classificação da Avaliação Curricular foi determinada mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (40\%) + EProf (40\%).$$

Habilitações Académicas (HA):

Na apreciação deste parâmetro, o Júri considerou exclusivamente o grau académico comprovado e adequado ao exercício do cargo, nos termos previstos na Ata n.º 1, não sendo cumuláveis diferentes graus académicos.

Formação Profissional (FP):

Na apreciação da Formação Profissional foram consideradas apenas as ações de formação, aperfeiçoamento profissional, seminários, congressos, encontros profissionais, cursos e demais ações formativas documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do cargo a prover e suscetíveis de evidenciar o reforço das competências profissionais relevantes para o respetivo exercício.

Sempre que a duração das ações de formação não se encontrava expressamente indicada, foi aplicado o critério previamente fixado na Ata n.º 1.

Não foram consideradas as ações de formação relativamente às quais não fosse possível comprovar a respetiva frequência ou conclusão, estabelecer a sua relação com a área funcional do cargo ou determinar a respetiva duração, sem prejuízo da aplicação dos critérios de conversão previamente definidos na Ata n.º 1 para as ações identificadas em dias ou semanas.

Experiência Profissional (EProf):

Na apreciação da Experiência Profissional foram considerados exclusivamente os períodos de exercício de funções documentalmente comprovados e relevantes para o exercício das funções inerentes ao cargo dirigente objeto do presente procedimento concursal, nos termos previamente definidos pelo Júri.

A contabilização dos períodos de experiência profissional foi efetuada tendo por referência os elementos constantes dos documentos apresentados pelos candidatos, não



sendo contabilizados períodos temporais sobrepostos, nem períodos simultaneamente valorados em diferentes vínculos ou funções, nem experiências cuja relevância funcional não pudesse ser objetivamente demonstrada.

Concluída a apreciação dos três parâmetros da Avaliação Curricular e aplicada a fórmula de cálculo aprovada na Ata n.º 1, o Júri deliberou atribuir aos candidatos as seguintes classificações:

Candidato	HA	FP	EProf	AC
Ana Bela Marques Ferreira	18	20	20	19,60
José Alberto Dias Gonçalves	19	10	20	15,80
Ricardo Jorge Amaral Fernandes	18	20	20	19,60

As classificações constantes do quadro anterior resultam da aplicação uniforme dos critérios previamente definidos pelo Júri na Ata n.º 1 e encontram-se devidamente fundamentadas nas respetivas fichas individuais de Avaliação Curricular, anexas à presente ata e que dela fazem parte integrante.

III - ENTREVISTA PÚBLICA

Concluída a fase de admissão dos candidatos, o método de seleção Entrevista Pública foi aplicado no dia vinte e oito de julho de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Câmara Municipal da Guarda, perante a totalidade dos membros do Júri, em conformidade com o disposto no aviso de abertura e com os critérios previamente definidos na Ata n.º 1.

Os candidatos admitidos foram regularmente convocados, por ofício, com indicação da data, hora e local de realização da Entrevista Pública.

Compareceram à Entrevista Pública os seguintes candidatos:

Ana Bela Marques Ferreira;

José Alberto Dias Gonçalves;

Ricardo Jorge Amaral Fernandes.



Todos os candidatos convocados compareceram à Entrevista Pública.

Verificada a identidade dos candidatos presentes, o Júri procedeu à respetiva entrevista, aplicando, de forma uniforme, os parâmetros de avaliação, níveis classificativos e critérios previamente definidos na Ata n.º 1.

A Entrevista Pública destinou-se a avaliar, através de uma relação interpessoal estabelecida entre o Júri e cada candidato, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, tendo em consideração as exigências, responsabilidades, área de atuação, competências e perfil profissional inerentes ao cargo a prover.

Nos termos da Ata n.º 1, foram avaliadas as seguintes competências:

Competência A - Liderança e Gestão das Pessoas;

Competência B - Visão Estratégica e Orientação para o Serviço Público;

Competência C - Orientação para Resultados e Tolerância à Pressão e Contrariedades;

Competência D - Otimização de Recursos;

Competência E - Comunicação e Relacionamento Interpessoal.

Cada competência foi avaliada de acordo com os níveis classificativos previamente definidos na Ata n.º 1:

Elevado - 20 valores;

Bom - 16 valores;

Suficiente - 12 valores;

Reduzido - 8 valores;

Insuficiente - 4 valores;

Não demonstra - 0 valores.

A classificação da Entrevista Pública foi obtida mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (CA + CB + CC + CD + CE) / 5$$

Na aplicação deste método de seleção, o Júri considerou exclusivamente o desempenho evidenciado por cada candidato durante a entrevista, apreciando, de forma objetiva e uniforme, o grau de demonstração das competências previamente definidas, a qualidade técnica das respostas apresentadas, a capacidade de análise, a adequação das soluções



propostas, a experiência profissional evidenciada e a aptidão demonstrada para o exercício das funções inerentes ao cargo.

As classificações atribuídas em cada competência, bem como a respetiva fundamentação, encontram-se registadas nas fichas individuais da Entrevista Pública, anexas à presente ata e que dela fazem parte integrante.

Concluída a apreciação individual do desempenho de cada candidato, o Júri deliberou atribuir as seguintes classificações na Entrevista Pública:

Candidato	CA	CB	CC	CD	CE	EP
Ana Bela Marques Ferreira	20	20	16	16	20	18,40
José Alberto Dias Gonçalves	16	20	16	20	20	18,40
Ricardo Jorge Amaral Fernandes	20	16	20	20	20	19,20

O Júri verificou que as classificações constantes do quadro anterior correspondem integralmente às classificações atribuídas nas respetivas fichas individuais de Entrevista Pública.

IV - APURAMENTO DA VALORAÇÃO FINAL

Em conformidade com o deliberado na Ata n.º 1, a valoração final de cada candidato foi apurada mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = AC (40\%) + EP (60\%)$$

Concluída a aplicação da fórmula de valoração final, o Júri deliberou atribuir aos candidatos as seguintes classificações finais:

Candidato	AC	EP	VF
Ana Bela Marques Ferreira	19,60	18,40	18,88
José Alberto Dias Gonçalves	15,80	18,40	17,36
Ricardo Jorge Amaral Fernandes	19,60	19,20	19,36



As classificações constantes do quadro anterior resultam da aplicação da fórmula de valoração final previamente definida pelo Júri na Ata n.º 1, tendo os cálculos sido efetuados com arredondamento às centésimas.

Os elementos de cálculo que serviram de base ao apuramento das classificações finais integram o processo do procedimento concursal e encontram-se refletidos nos quadros e nas fichas individuais anexos à presente ata.

O Júri verificou a correção material dos cálculos efetuados, confirmando que as valorações finais constantes do quadro anterior correspondem à aplicação dos critérios, ponderações e fórmulas previamente definidos na Ata n.º 1.

V - VERIFICAÇÃO DO PERFIL MÍNIMO

Nos termos dos critérios previamente definidos na Ata n.º 1, são considerados não detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo os candidatos que obtenham uma valoração final inferior a 9,50 valores.

Concluído o apuramento da valoração final, o Júri procedeu à verificação da detenção do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo, tendo concluído que todos os candidatos que concluíram os métodos de seleção obtiveram uma valoração final igual ou superior a 9,50 valores, reunindo, por conseguinte, o perfil mínimo exigido para efeitos de apreciação comparativa das candidaturas e subsequente elaboração da proposta de designação, nos termos previamente definidos na Ata n.º 1.

VI - APRECIÇÃO GLOBAL E COMPARATIVA

Concluído o apuramento da valoração final e verificado o preenchimento do perfil mínimo exigido, o Júri procedeu à apreciação global e comparativa dos candidatos, exclusivamente com base nos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados, nos elementos constantes das respetivas candidaturas e nos critérios previamente definidos na Ata n.º 1.

Na apreciação comparativa, o Júri ponderou, designadamente:

a) As habilitações académicas;



- b) A formação profissional relevante para o exercício do cargo;
- c) A experiência profissional considerada relevante para a área de atuação do cargo;
- d) As competências evidenciadas durante a Entrevista Pública;
- e) A adequação global do perfil de cada candidato às atribuições, responsabilidades e exigências inerentes ao cargo a prover.

O Júri não considerou quaisquer elementos estranhos ao procedimento concursal, às candidaturas apresentadas, aos métodos de seleção aplicados ou aos critérios de avaliação previamente definidos.

Da apreciação global e comparativa efetuada resultou que o candidato Ricardo Jorge Amaral Fernandes evidenciou, de forma globalmente mais consistente, o perfil mais adequado ao exercício das funções inerentes ao cargo de direção intermédia de 2.º grau – Divisão de Equipamentos e Infraestruturas, tendo em consideração o conjunto dos elementos resultantes dos métodos de seleção aplicados.

Na fundamentação desta conclusão, o Júri ponderou, em especial:

- a) A adequação das habilitações académicas e da formação profissional ao conteúdo funcional do cargo;
- b) A relevância e consistência da experiência profissional comprovada;
- c) O conhecimento demonstrado relativamente às atribuições e competências da unidade orgânica;
- d) A capacidade de liderança, planeamento, organização e gestão de recursos evidenciada na Entrevista Pública;
- e) A capacidade de análise, decisão, comunicação e orientação para resultados demonstrada durante a entrevista;
- f) A valoração final obtida em resultado da aplicação dos métodos de seleção e a apreciação global decorrente da conjugação dos respetivos resultados.

O candidato Ricardo Jorge Amaral Fernandes obteve a valoração final de 19,36 valores, revelando um percurso profissional, competências técnicas e comportamentais e uma adequação global às atribuições e responsabilidades inerentes ao cargo que, na apreciação fundamentada do Júri, justificam a respetiva proposta de designação.



Os restantes candidatos, não obstante as qualificações, experiência profissional e competências evidenciadas ao longo do procedimento concursal, não demonstraram, na apreciação global efetuada pelo Júri, um grau de adequação às atribuições e responsabilidades do cargo superior ao evidenciado pelo candidato proposto, não se verificando, por conseguinte, fundamento que justificasse solução diversa.

A presente apreciação comparativa destina-se exclusivamente a fundamentar a proposta de designação do candidato considerado mais adequado ao exercício do cargo, não constituindo ordenação dos restantes candidatos, em conformidade com o disposto no n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

VII - CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Não se verificou qualquer situação de igualdade na valoração final dos candidatos suscetível de determinar a aplicação dos critérios de desempate previamente definidos na Ata n.º 1, pelo que o Júri não procedeu à respetiva aplicação.

VIII - PROPOSTA DE DESIGNAÇÃO

Face ao exposto e concluída a apreciação global e comparativa dos candidatos que concluíram os métodos de seleção e reuniram o perfil mínimo exigido, o Júri deliberou, por unanimidade, propor a designação de Ricardo Jorge Amaral Fernandes para o exercício do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Divisão de Equipamentos e Infraestruturas, do Município da Guarda.

A presente proposta de designação fundamenta-se na apreciação conjugada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados, da experiência profissional comprovada, da formação académica e profissional relevante e das competências evidenciadas durante a Entrevista Pública, elementos que, globalmente considerados, permitem concluir que o candidato reúne o perfil mais adequado para o exercício das funções inerentes ao cargo a prover.

Na apreciação efetuada, o Júri considerou, em especial, a adequação do percurso profissional do candidato às atribuições e responsabilidades do cargo, a consistência da experiência profissional demonstrada, a capacidade de liderança, planeamento,



organização e gestão, bem como o desempenho evidenciado na Entrevista Pública, tendo o candidato obtido a valoração final de 19,36 valores.

Nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, o Júri abstém-se de proceder à ordenação dos restantes candidatos.

IX - REMESSA DO PROCESSO E COMUNICAÇÃO DO RESULTADO

O Júri deliberou:

- a) Remeter a presente ata, acompanhada das fichas individuais de avaliação e dos demais elementos que integram o procedimento concursal, ao Senhor Presidente da Câmara Municipal da Guarda, para efeitos da decisão prevista no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual;
- b) Determinar que seja promovida a comunicação do resultado final do procedimento concursal aos candidatos, após a decisão da entidade competente.

Nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, o presente procedimento concursal reveste natureza urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência dos interessados.

ANEXOS

Fazem parte integrante da presente ata os seguintes anexos:

Anexo I - Quadro de apreciação e classificação da Avaliação Curricular;

Anexo II - Quadro de apreciação e classificação da Entrevista Pública;

Anexo III - Quadro de apuramento da valoração final.

Todas as deliberações constantes da presente ata foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião pelas onze horas, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os membros do Júri.



Paços do Concelho da Guarda, 07 de agosto de 2026.

O Júri

O Presidente

Paulo Alexandre Saúde Mendonça

Digitally signed by Paulo Alexandre Saúde Mendonça
DN: cn=Paulo Alexandre Saúde Mendonça, ou=Guarda, ou=Portugal, email=Paulo.Alexandre.Saude.Mendonca@cmg.pt, serial=1
Reason: I am the author of this document
Location:
Date: 2026.08.13 17:49:54+01'00'
Full PDF Reader Version: 2024.2.3

Paulo Alexandre Saúde Mendonça

O Vogal

AFONSO PINA TAVARES

Assinado de forma digital
por AFONSO PINA TAVARES
Dados: 2026.08.14 08:49:11
+01'00'

Afonso Pina Tavares

O Vogal

PEDRO DINIS NUNES ALMEIDA

Assinado de forma digital por
PEDRO DINIS NUNES ALMEIDA
Dados: 2026.08.14 12:33:49
+01'00'

Pedro Dinis Nunes Almeida

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Divisão de Equipamentos e Infraestruturas, do Município da Guarda

CANDIDATO/A: Ana Bela Marques Ferreira

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) (0 - 20 valores)

CrITÉrios de Avaliação	Valoração	Classificação
Habilitações Académicas (HA)		
Licenciatura	18 valores	18
Mestrado	19 valores	
Doutoramento	20 valores	
Formação Profissional (FP)		
De 0 a 100 horas	10 valores	
De 101 horas a 150 horas	12 valores	
De 151 horas a 200 horas	14 valores	
De 201 horas a 300 horas	16 valores	
Duração igual ou superior a 301 horas	18 valores	
Duração igual ou superior a 301 horas e titularidade de curso específico para direção em Administração Pública ou Administração Autárquica, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, na atual redação	20 valores	20
Duração inferior a 301 horas e titularidade de curso específico para direção em Administração Pública ou Administração Autárquica, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, na atual redação	+2 valores	
Experiência Profissional (EProf)		
≥ 2 anos e < 3 anos	10 valores	
≥ 3 anos e < 6 anos	14 valores	
≥ 6 anos e < 10 anos	18 valores	
≥ 10 anos	20 valores	20
AC = 18 (20%) + 20 (40%) + 20 (40%) = 19,60 Valores		

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Divisão de Equipamentos e Infraestruturas, do Município da Guarda

CANDIDATO/A: José Alberto Dias Gonçalves

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) (0 - 20 valores)

Crítérios de Avaliação	Valoração	Classificação
Habilitações Académicas (HA)		
Licenciatura	18 valores	
Mestrado	19 valores	19
Doutoramento	20 valores	
Formação Profissional (FP)		
De 0 a 100 horas	10 valores	10
De 101 horas a 150 horas	12 valores	
De 151 horas a 200 horas	14 valores	
De 201 horas a 300 horas	16 valores	
Duração igual ou superior a 301 horas	18 valores	
Duração igual ou superior a 301 horas e titularidade de curso específico para direção em Administração Pública ou Administração Autárquica, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, na atual redação	20 valores	
Duração inferior a 301 horas e titularidade de curso específico para direção em Administração Pública ou Administração Autárquica, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, na atual redação	+2 valores	
Experiência Profissional (EProf)		
≥ 2 anos e < 3 anos	10 valores	
≥ 3 anos e < 6 anos	14 valores	
≥ 6 anos e < 10 anos	18 valores	
≥ 10 anos	20 valores	20
AC = 19 (20%) + 10 (40%) + 20 (40%) = 15,80 Valores		



Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Divisão de Equipamentos e Infraestruturas, do Município da Guarda

CANDIDATO/A: Ricardo Jorge Amaral Fernandes

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) (0 - 20 valores)

CrITÉrios de Avaliação	Valoração	Classificação
Habilitações Académicas (HA)		
Licenciatura	18 valores	18
Mestrado	19 valores	
Doutoramento	20 valores	
Formação Profissional (FP)		
De 0 a 100 horas	10 valores	
De 101 horas a 150 horas	12 valores	
De 151 horas a 200 horas	14 valores	
De 201 horas a 300 horas	16 valores	
Duração igual ou superior a 301 horas	18 valores	
Duração igual ou superior a 301 horas e titularidade de curso específico para direção em Administração Pública ou Administração Autárquica, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, na atual redação	20 valores	20
Duração inferior a 301 horas e titularidade de curso específico para direção em Administração Pública ou Administração Autárquica, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, na atual redação	+2 valores	
Experiência Profissional (EProf)		
≥ 2 anos e < 3 anos	10 valores	
≥ 3 anos e < 6 anos	14 valores	
≥ 6 anos e < 10 anos	18 valores	
≥ 10 anos	20 valores	20
AC = 18 (20%) + 20 (40%) + 20 (40%) = 19,60 Valores		



Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Divisão de Equipamentos e Infraestruturas, do Município da Guarda

CANDIDATO/A: Ana Bela Marques Ferreira

ENTREVISTA PÚBLICA (EP) (0 - 20 valores)

Competências	Valoração Quantitativa	Fundamentação (Valoração Qualitativa)
Competência A - Liderança e Gestão das Pessoas: Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.	20	Elevada capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores.
Competência B - Visão Estratégica e Orientação para o serviço público: Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão, orientando a sua atividade, com respeito pelos valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.	20	Elevada capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço.
Competência C - Orientação para Resultados e Tolerância à Pressão e Contrariedades: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, lidando com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.	16	Boa capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados .
Competência D - Otimização de Recursos: Capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.	16	Boa capacidade para gerir os recursos disponíveis
Competência E - Comunicação e Relacionamento Interpessoal: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros e capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	20	Elevada capacidade para se expressar com clareza e precisão.

Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores
Não demonstra	0 Valores
EP = (CA + CB + CC + CD + CE) / 5	EP = (20+20+16+16+20) / 5 = 18,40 Valores



Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Divisão de Equipamentos e Infraestruturas, do Município da Guarda

CANDIDATO/A: José Alberto Dias Gonçalves

ENTREVISTA PÚBLICA (EP) (0 - 20 valores)

Competências	Valoração Quantitativa	Fundamentação (Valoração Qualitativa)
Competência A - Liderança e Gestão das Pessoas: Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.	16	Boa capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores.
Competência B - Visão Estratégica e Orientação para o serviço público: Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão, orientando a sua atividade, com respeito pelos valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.	20	Elevada capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço.
Competência C - Orientação para Resultados e Tolerância à Pressão e Contrariedades: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, lidando com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.	16	Boa capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.
Competência D - Otimização de Recursos: Capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.	20	Elevada capacidade para gerir os recursos disponíveis.
Competência E - Comunicação e Relacionamento Interpessoal: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros e capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	20	Elevada capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias.

Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores
Não demonstra	0 Valores
EP = (CA + CB + CC + CD + CE) / 5	EP = (16+20+16+20+20) / 5 = 18,40 Valores



Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Divisão de Equipamentos e Infraestruturas, do Município da Guarda

CANDIDATO/A: Ricardo Jorge Amaral Fernandes

ENTREVISTA PÚBLICA (EP) (0 - 20 valores)

Competências	Valoração Quantitativa	Fundamentação (Valoração Qualitativa)
Competência A - Liderança e Gestão das Pessoas: Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.	20	Elevada capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores.
Competência B - Visão Estratégica e Orientação para o serviço público: Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão, orientando a sua atividade, com respeito pelos valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.	16	Boa capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço.
Competência C - Orientação para Resultados e Tolerância à Pressão e Contrariedades: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, lidando com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.	20	Elevada capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.
Competência D - Otimização de Recursos: Capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.	20	Elevada capacidade para gerir os recursos disponíveis.
Competência E - Comunicação e Relacionamento Interpessoal: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros e capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	20	Elevada capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias

Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores
Não demonstra	0 Valores
EP = (CA + CB + CC + CD + CE) / 5	EP = (20+16+20+20+20) / 5 = 19,20 Valores

**Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de
2.º grau – Divisão de Equipamentos e Infraestruturas, do Município da Guarda**

QUADRO GERAL - VALORAÇÃO FINAL (VF) (0 - 20 valores)

Candidatos	Avaliação Curricular (AC)	Ponderação (40%)	Entrevista Pública (EP)	Ponderação (60%)	Total
Ana Bela Marques Ferreira	19,60	7,84	18,40	11,04	18,88
José Alberto dias Gonçalves	15,80	6,32	18,40	11,04	17,36
Ricardo Jorge Amaral Fernandes	19,60	7,84	19,20	11,52	19,36
Valoração Final = AC x (40%) + EP x (60%)					

