

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo
Documento Interno n.º 30166 / 2026

Data da Informação
15/07/2026

Processo
2026/250.10.100/3

ASSUNTO: Ata n.º 1 do Júri dos procedimentos concursais para cargos de direção intermédia de 1.º Grau

No seguimento da deliberação de Assembleia Municipal de 26 de junho de 2026 e da Reunião de Câmara de 27 de maio de 2026, que aprovou a abertura de procedimentos concursais para cargos de direção intermédia de 1.º grau, e a composição dos respetivos júris, aos 13 dias do mês de julho de 2026, pelas 15 horas reuniu, por videoconferência, o júri constituído por, José Pereira dos Reis Vilhena Gonçalves, Técnico Superior da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Santiago do Cacém, na qualidade de Presidente de Júri, Mónica Fialho Pires de Aguiar, Chefe de Gabinete do Município de Sines, na qualidade de 1.º Vogal, e Pedro António Silva Mendes Tojinha, Diretor Executivo do Sines Tecnopolo, na qualidade de 2.º Vogal, a fim de definir os critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final.

Métodos de seleção:

Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 40%

Entrevista Pública (EP) – Ponderação de 60%

Sendo que:

1. Avaliação Curricular (AC):

Visa avaliar as aptidões profissionais dos/as candidatos/as às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo e respetivos documentos comprovativos. O resultado da avaliação curricular resultará da ponderação da seguinte forma:

- Habilitação Académica (20%);
- Formação Profissional (30%);
- Experiência Profissional (50%).

A classificação deste método resultará das classificações obtidas em cada um dos fatores e pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (20\% HA + 30\% FP + 50\% EP)$$

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines

- Habilitação Académica (HA): onde se pondera a titularidade de grau académico. Apenas será considerada a habilitação que corresponda a grau académico ou a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos:

Habilitação que corresponda a grau académico ou a este equiparado	Valoração
Licenciatura	12 valores
Licenciatura relacionada com a área funcional do cargo a prover	15 valores
Habilitações académicas que confirmam o grau de mestrado ou licenciatura pré-bolonha	17 valores
Habilitações académicas que confirmam com o grau de mestrado ou licenciatura pré-bolonha relacionada com a área funcional do cargo a prover	19 valores
Habilitações académicas que confirmam o grau de doutoramento	20 valores

- Formação Profissional (FP): onde se pondera as ações de formação frequentadas, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover), com avaliação nos seguintes termos:

Horas de formação	Valoração
Sem formação relevante	0 valores
Até 150 horas de formação	10 valores
De 151 até 200 horas de formação	15 valores
De 201 a 300 horas de formação ou curso de Pós-Graduação em Instituição do Ensino Superior ou Curso para dirigentes em cargos de direção intermédia ou cargos de direção superior na administração pública central/local	20 valores

As ações de formação frequentadas serão consideradas quando comprovadas através de cópia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á: 1 Dia = 6 horas; 1 Semana = 30 horas; 1 Mês = 120 horas.

- Experiência Profissional (EP): onde se pondera o período de exercício de funções na carreira para as quais seja exigível a posse de licenciatura e/ ou funções em cargo de direção relacionada com a área funcional e/ou outras áreas, devidamente comprovado, da seguinte forma:

Exercício de funções na carreira para as quais seja exigível a posse de licenciatura (EFL)	Valoração
--	-----------

Entre 4 e 6 anos de experiência profissional	10 valores	Em autarquias + 1 valor por ano até ao máximo de 3 valores	Na área específica + 1 valor por ano até ao máximo de 5 valores
Mais de 6 e até 10 anos de experiência profissional	12 valores		

Exercício de funções em cargo de direção (EFCD)	Valoração		
Até 3 anos de experiência profissional	10 valores	Em autarquias + 0,5 valores por ano até ao máximo de 3 valores	Na área específica + 0,5 valor por ano até ao máximo de 3 valores
Até 5 anos de experiência profissional	12 valores		
Mais de 5 anos de experiência profissional	14 valores		

$$EP = (EFL + EFCD) / 2$$

2. Entrevista Pública (EP):

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/a e o/a entrevistado/a, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- Orientação para o Serviço Público (OSP)
- Orientação para a Colaboração (OC)
- Orientação para a Mudança e Inovação (OMI)
- Orientação para Resultados (OR)
- Inteligência Emocional (IE)
- Gestão e Direção da Organização (GDO)
- Liderança (LI)
- Visão Estratégica (VE)

Aquando da realização da entrevista pública, é obrigatória a apresentação do respetivo cartão de cidadão, a qual terá a duração de 30 minutos.

A Entrevista Pública será avaliada de 0 a 20 valores, sendo cada parâmetro avaliado de acordo com o seguinte quadro:

	0 valores	1 valor	1,5 valores	2,5 valores
OSP	Não demonstra compromisso claro com os valores e princípios éticos, e com a missão do serviço público	Demonstra algum compromisso com os valores e princípios éticos, e com a missão do serviço público	Demonstra alinhamento com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo para a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo	Demonstra elevada atuação com os valores e princípios éticos, revelando elevado compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, de forma a incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo
OC	Não demonstra que estabelece relações efetivas com os seus interlocutores, revelando dificuldades na colaboração	Demonstra que estabelece relações funcionais com os seus interlocutores, contribuindo de forma adequada para um ambiente de trabalho estável	Demonstra que estabelece relações efetivas com os seus interlocutores e contribui para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	Demonstra elevada capacidade em estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
OMI	Não demonstra capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução	Demonstra alguma capacidade em encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução.	Demonstra que encara a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidencia abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.	Demonstra elevada capacidade em encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidencia abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.
OR	Não demonstra foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão	Demonstra alguma ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando de forma adequada a utilização dos recursos.	Demonstra que foca a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantido padrões de qualidade e a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	Demonstra elevada capacidade em 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
IE	Não demonstra capacidade de gerir as próprias emoções nem de perceber ou reagir adequadamente às emoções dos outros	Demonstra alguma consciência emocional, consegue lidar parcialmente com as suas emoções e com as dos outros	Demonstra capacidade consistente de gerir as suas emoções e dos outros, mostrando empatia e sensibilidade. Antecipam o impacto emocional das suas decisões e criam um ambiente que permite a expressão	Demonstra elevada capacidade de gerir as suas emoções e dos outros, mesmo em situações complexas ou de pressão. Promove proativamente um ambiente seguro e facilitador da expressão emocional. Antecipa de

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

			construtiva de emoções. Disponibiliza apoio e recursos em momentos críticos	forma estratégica as implicações emocionais das decisões e fornecem suporte e recursos de forma sistemática
GDO	Não demonstra capacidade para definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria e gerir os recursos	Demonstra alguma capacidade de atender aos processos organizacionais, e gerir os recursos materiais e os recursos humanos	Demonstra capacidade de definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais e os recursos humanos	Demonstra elevada capacidade em 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
LI	Não demonstra capacidade de liderança de grupos	Demonstra alguma capacidade em liderar grupos e distribuir o trabalho, estabelecer metas e prazos, e disponibilizar a informação e recursos	Demonstra capacidade em liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los, definir expectativas e padrões para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa	Demonstra elevada capacidade em 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
VE	Não demonstra capacidade de pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo	Demonstra alguma capacidade para antecipar questões relevantes e desenvolver estratégias para atingir objetivos.	Demonstra capacidade de pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes, desenvolver estratégias para atingir objetivos, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover o alinhamento da organização com as estratégias do Governo	Demonstra elevada capacidade de pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

3. Classificação Final (CF):

Serão excluídos os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou não comparecerem à entrevista pública. Para apuramento da Classificação Final, ter-se-ão em conta as seguintes ponderações:

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

Critérios de desempate em caso de igualdade de classificação:

Em caso de empate, dar-se-á preferência ao/a candidato/a que se encontre numa das situações abaixo descritas, obedecendo à seguinte ordem:

- a) Será preferido/a o/a candidato/a que tenha obtido a melhor pontuação na grelha da entrevista;
- b) Subsistindo o empate será preferido/a o/a candidato/a com experiência de dirigente mais recente;
- c) Subsistindo o empate será preferido/a o/a candidato/a com o curso avançado de dirigente ou com mais de três anos de experiência como dirigente.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente do Júri

1º Vogal

2º Vogal
