



João Paulo Veludo
[Signature]

**Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo dirigente
Chefe da Divisão de Fiscalização Municipal | Referência PC.21.2026**

Aos 31 dias do mês de julho do ano de 2026, pelas 9 horas e 30 minutos, reuniu o Júri do procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo dirigente intermédio de 2.º grau para a Divisão de Fiscalização Municipal, nomeado pela Assembleia Municipal de Leiria, através de deliberação de 27 de abril de 2026, com vista a definição dos métodos de seleção e respetiva ponderação, a adotar no referido procedimento.

A reunião realizou-se por videoconferência, encontrando-se presentes os seguintes membros do Júri:

- ❖ Presidente: Sr. Eng. João Paulo Veludo Vieira Pereira, Professor designado pelo Instituto Politécnico de Leiria;
- ❖ 1.º Vogal: Sr. Eng.º Luis Junqueira, Chefe de Divisão de Obras e Fiscalização dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Leiria;
- ❖ 2.º Vogal: Sr. Arq.º Paulo António Sousa Ramos, Diretor do Departamento de Gestão Urbanística, em regime de substituição, da Câmara Municipal de Leiria.

A presente reunião teve por finalidade proceder à definição dos métodos de seleção e dos respetivos critérios de apreciação e ponderação a que serão submetidos os candidatos admitidos ao procedimento concursal.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos os métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista Pública, de acordo com os parâmetros, critérios e fatores de apreciação constantes do Anexo I à presente ata, que dela faz parte integrante.

O Júri deliberou ainda aprovar os modelos de Ficha de Avaliação Curricular (Anexo II) e de Ficha de Entrevista Pública (Anexo III), sendo ambos os métodos de seleção valorados numa escala de 0 a 20 valores.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo proposto, o Júri deliberou que a Entrevista Pública será realizada com vista a verificar, de forma parcial e objetiva, o preenchimento dos critérios de maior relevância, destinados a aferir a conformidade da candidatura com os seguintes pontos do perfil exigido:

- ❖ Orientação para a mudança e inovação;
- ❖ Orientação para os resultados;
- ❖ Organização, planeamento e gestão de projetos;
- ❖ Liderança.

Em caso de empate, será selecionado(a) o(a) candidato(a) que obtenha melhor pontuação na grelha da Entrevista Pública. Subsistindo o empate, será preferido(a) o(a) candidato(a) com experiência mais recente em cargo dirigente em área funcional idêntica ou afim à do presente procedimento concursal.

Foram igualmente definidos os seguintes critérios eliminatórios de candidato ao procedimento:

- ❖ Obtenção de valoração final inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção ou na classificação final;
- ❖ Não comparência à Entrevista Pública.

Nos termos previstos nos n.ºs 6 e 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, não haverá lugar à ordenação final de candidatos, podendo ainda o júri considerar que nenhum candidato reúne condições para ser designado. Mais deliberou o Júri que, em conformidade com o disposto no n.º 13 do referido artigo 21.º, não haverá lugar à realização da audiência dos interessados.

Findo o procedimento concursal, o júri elaborará proposta de designação fundamentada do candidato que melhor corresponda ao perfil definido para o cargo, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.



MUNICÍPIO DE LEIRIA · CÂMARA MUNICIPAL

Nada mais havendo a tratar, foram dados por encerrados os trabalhos, tendo sido lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri

Presidente

(João Paulo Veludo Vieira Pereira)

1.º Vogal

(Luis Junqueira)

2.º Vogal

(Paulo António Sousa Ramos)



das Elido

[Handwritten signature]

Anexo I

Métodos de Seleção e Ponderação

1. Classificação Final

A Classificação Final (CF) será expressa numa valoração entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, com arredondamento às centésimas, obtida pela média aritmética ponderada entre as classificações atribuídas à Avaliação Curricular (AC) e à Entrevista Pública (EP), através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = \frac{(AC + EP)}{2}$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

1.1. Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos para o cargo de dirigente a prover, com base na apreciação dos respetivos currículos profissionais. Para o efeito, serão considerados e ponderados os fatores abaixo discriminados, sendo a classificação final da Avaliação Curricular obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EPG \times 15\%) + (ECD \times 25\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EPG = Experiência Profissional Geral;

ECD = Experiência em Cargos Dirigentes.

1.1.1 Habilitação Académica

Avaliação das habilitações académicas detidas pelos candidatos, devidamente comprovadas, independentemente de serem ou não em área diretamente relacionada com o posto de trabalho a preencher, constituindo requisito mínimo a detenção do grau académico de licenciatura.

A este fator é atribuída uma ponderação máxima de 20 valores.

Critério	Valoração
Doutoramento	20
Mestrado	18
Licenciatura	16

1.1.2 Formação Profissional

Avaliação das Ações de Formação (AF) com interesse específico, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas **nos últimos 5 anos**.



A Formação Profissional será valorizada mediante a atribuição de uma majoração de 5 valores por cada Pós-Graduação e/ou Especialização (PGE) relevante para o exercício das funções, independentemente da data da sua conclusão, até ao limite máximo de 20 valores.

Na ausência de indicação do número de horas no certificado da ação de formação, será considerada a duração de 7 horas para o cálculo do total acumulado de horas de formação.

A este fator é atribuída uma ponderação máxima de 20 valores.

Critério	Valoração
≤ 60 horas	12
> 60 horas e ≤ 90 horas	14
> 90 horas e ≤ 120 horas	16
> 120 horas e ≤ 150 horas	18
> 150 horas	20

A classificação final da Formação Profissional é obtida através da seguinte fórmula:

$$FP = AF + PGE, \text{ (sendo } PGE = 5 \times Y \text{), Condicionado a: } FP \leq 20$$

Em que:

FP = Formação Profissional;

AF = Ações de Formação;

PGE = Pós-Graduação/Especialização;

Y = N.º de Pós-Graduação/Especialização concluídas.

1.1.3 Experiência Profissional Geral

A Experiência Profissional Geral (EPG) será avaliada em função da natureza, relevância e duração das funções exercidas em cargos para cujo provimento seja exigida a titularidade de licenciatura, quer em área funcional idêntica ou diretamente relacionada com a do posto de trabalho a preencher, quer em áreas funcionais distintas.

A este fator é atribuída uma ponderação máxima de 20 valores.

Critério	Duração	Valoração
Experiência em área funcional diferente do cargo a prover	≥ 4 anos	10
Experiência em área funcional do cargo a prover	≤ 4 anos	12
	> 4 anos e ≤ 8 anos	14
	> 8 anos e ≤ 12 anos	16
	> 12 anos e ≤ 15 anos	18
	> 15 anos	20

1.1.4 Experiência em Cargo Dirigente

A Experiência em Cargo Dirigente (ECD) será avaliada em função da natureza, relevância e duração das funções exercidas em cargos de direção, quer em área funcional idêntica ou diretamente relacionada com a do posto de trabalho a preencher, quer em áreas funcionais distintas.

A este fator é atribuída uma ponderação máxima de 20 valores.



Critério	Duração	Valoração
Sem experiência	-	8
Experiência em área funcional diferente do cargo a prover	< 3 anos	10
	≥ 3 anos	12
Experiência em área funcional do cargo a prover	≤ 3 anos	14
	> 3 anos e ≤ 8 anos	16
	> 8 anos e ≤ 15 anos	18
	> 15 anos	20

1.1.5. Ponderação do Método - Avaliação Curricular

A ponderação da avaliação curricular para a pontuação final é de 50%.

Considera-se **não aprovado** quem obtiver classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,5 valores.

1.2. Entrevista Pública

A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, tendo em consideração o perfil exigido para o cargo e as competências consideradas mais relevantes para o seu desempenho. A avaliação será efetuada com base nos parâmetros a seguir descritos.

A este fator é atribuída uma ponderação máxima de 20 valores.

1.2.1. Orientação para a mudança e inovação (OMI)

A avaliação da Orientação para a mudança e inovação (OMI) incidirá em questões sobre a capacidade do(a) candidato(a) para identificar oportunidades de melhoria, promover soluções inovadoras e de adaptação a novos contextos organizacionais, legais, tecnológicos ou operacionais.

A este subfator é atribuída uma ponderação máxima de 20 valores.

1.2.2. Orientação para os resultados (OPR)

A avaliação da Orientação para os resultados (OPR) incidirá sobre a capacidade do(a) candidato(a) para definir objetivos claros e exigentes, planear e desenvolver ações orientadas para a sua concretização e monitorizar os respetivos resultados.

A este subfator é atribuída uma ponderação máxima de 20 valores.

1.2.3. Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP)

A avaliação da Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP) incidirá sobre a capacidade do(a) candidato(a) para estruturar atividades, definir prioridades, gerir recursos e coordenar projetos de forma eficiente. Será apreciada a sua aptidão para antecipar necessidades, identificar riscos, estabelecer mecanismos de acompanhamento e controlo, bem como assegurar a execução das iniciativas sob a sua responsabilidade em conformidade com os objetivos definidos, os prazos estabelecidos e os recursos disponíveis.

A este subfator é atribuída uma ponderação máxima de 20 valores.

1.2.4. Liderança (LID)

A avaliação da Liderança (LID) incidirá sobre a capacidade do(a) candidato(a) para orientar, mobilizar e desenvolver equipas de trabalho, promovendo um ambiente de colaboração, responsabilização e compromisso com os objetivos organizacionais. Será apreciada a sua aptidão para comunicar de forma eficaz, gerir conflitos, motivar colaboradores, delegar responsabilidades e conduzir processos de decisão, assegurando elevados padrões de desempenho e de serviço público.

A este subfator é atribuída uma ponderação máxima de 20 valores.



1.2.5. Ponderação do Método - Entrevista Pública

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação corresponderá à média aritmética das pontuações atribuídas por cada membro do Júri, de acordo com a seguinte escala de valoração:

Avaliação do Parâmetro	Valoração
Muito Bom	20
Bom	15
Suficiente	10
Insuficiente	5

A avaliação da Entrevista Pública (EP) será calculada com base na média aritmética de todos os parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula

$$EP = \frac{OMI + OPR + OPGP + LID}{4}$$

Em que:

EP = Entrevista Pública;

OMI= Orientação para a mudança e inovação;

OPR = Orientação para os resultados;

OPGP = Organização, planeamento e gestão de projetos;

LID = Liderança.

A ponderação da Entrevista Pública para a pontuação final é de 50%.

Considera-se **não aprovado** quem obtiver classificação na Entrevista Pública inferior a 9,5 valores.



Anexo II

Grelha de Classificação - Avaliação Curricular

Nome do(a) Candidato(a): _____

Parâmetro/Fundamentação	Classificação
HA - Habilitação Académica	___ Valores
FP - Formação Profissional	___ Valores
EPG - Experiência Profissional Geral	___ Valores
ECD - Experiência em Cargos Dirigentes	___ Valores
$AC = 0,3 \times HA + 0,3 \times FP + 0,15 \times EPG + 0,25 \times ECD$	___ Valores

O Júri,

Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal
(João Paulo Veludo Vieira Pereira)	(Luís Junqueira)	(Paulo António Sousa Ramos)



Anexo III

Grelha de Classificação - Entrevista Pública

Nome do(a) Candidato(a): _____

OMI - Orientação para a mudança e inovação

	Valores	Presid.	1.º Vogal	2.º Vogal	Classificação Média
Muito Bom	20				___ Valores
Bom	15				
Suficiente	10				
Insuficiente	5				

Resumo de temas abordados e fundamentação da classificação:

OPR - Orientação para os resultados

	Valores	Presid.	1.º Vogal	2.º Vogal	Classificação Média
Muito Bom	20				___ Valores
Bom	15				
Suficiente	10				
Insuficiente	5				

Resumo de temas abordados e fundamentação da classificação:

OPGP - Organização, planeamento e gestão de projetos

	Valores	Presid.	1.º Vogal	2.º Vogal	Classificação Média
Muito Bom	20				___ Valores
Bom	15				
Suficiente	10				
Insuficiente	5				

Resumo de temas abordados e fundamentação da classificação:



Handwritten signature and initials in blue ink.

LID - Liderança					
	Valores	Presid.	1.º Vogal	2.º Vogal	Classificação Média
Muito Bom	20				___ Valores
Bom	15				
Suficiente	10				
Insuficiente	5				
Resumo de temas abordados e fundamentação da classificação:					

$\text{Entrevista Pública} = \frac{\text{OMI} + \text{OPR} + \text{OPGP} + \text{LID}}{4}$				
OMI	OPR	OPGP	LID	EP
				___ Valores

$\text{Classificação Final} = \frac{(\text{AC} + \text{EP})}{2}$		
AC	EP	Classificação Final
___ Valores	___ Valores	___ Valores

O Júri,

Presidente (João Paulo Veludo Vieira Pereira)	1.º Vogal (Luís Junqueira)	2.º Vogal (Paulo António Sousa Ramos)
--	-------------------------------	--

