

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU  
**Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística**



ATA NÚMERO 3

Aos trinta dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dezasseis horas, reuniu, no Edifício Sede do Município de Avis, o júri do procedimento concursal destinado ao provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, para a **Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística**, em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e designado por deliberação da Assembleia Municipal de Avis a 16 de dezembro de 2024, estando presentes:

- Alexandra Miguel Margalho Figueira Falé, Chefe da Divisão de Urbanismo, Ambiente, Qualidade e Intervenção do Município de Sousel, como Presidente;
- Nuno Jorge Perdigão Medina, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística do Município de Ponte Sor, vogal efetivo que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- Inês Margarida Marcelino Mendes Marreiros, Chefe da Divisão de Ordenamento do Território, Urbanismo e Ambiente do Município de Arraiolos, como vogal efetivo.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos:

**PONTO ÚNICO: Classificação da Entrevista Pública e Avaliação Final.**

Realizada a Entrevista Pública, o júri procedeu à avaliação da mesma, referente ao candidato **Hélder Alberto Maneiras Cortes Pereira**, conforme ficha que se encontra em anexo (Anexo 1).

Posto isto, o júri procedeu à avaliação final do referido candidato, tendo em conta a classificação obtida na Avaliação Curricular e na Entrevista Pública. A avaliação final segue os critérios definidos na ata 1 de júri: (Avaliação Curricular x 30%) + (Entrevista Pública x 70%).

Pelo que temos a classificação final:

| Candidata                              | Avaliação Curricular | Entrevista Pública | Classificação Final |
|--|----------------------|--------------------|---------------------|
| Hélder Alberto Maneiras Cortes Pereira | 16,60                | 14,67              | 15,25               |

Após terem decorrido todas as fases avaliativas, deu-se por concluído o processo de avaliação, considerando a classificação final e depois de apreciadas as qualidades do candidato, o júri considera que o mesmo apresenta os atributos, a experiência e as competências técnicas e humanas que, no seu conjunto, configuram excelentes qualidades para o exercício do cargo posto a concurso - Dirigente Intermédio 2.º Grau da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística – propondo a sua designação, 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.



MUNICÍPIO  
DE AVIS

O candidato **Hélder Alberto Maneiras Cortes Pereira** será, ainda, informado da classificação obtida na Entrevista Pública, bem como da sua classificação final.

Ponto aprovado por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas dezassete horas, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri

Presidente

1º Vogal

2º Vogal



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU  
DIVISÃO DE PLANEAMENTO E GESTÃO URBANÍSTICA  
ENTREVISTA PÚBLICA  
FICHA DE AVALIAÇÃO

*[Handwritten signature]*

CANDIDATO/A: HELDER ALBERTO MANEIRAS CORTES PEREIRA

| Competências avaliadas |                                      | Comportamentos associados à competência   | Parâmetros de avaliação das competências   | Valoração |   |
|------------------------|--------------------------------------|---|--|-----------|---|
| C1                     | Orientação para o serviço público    | 1. Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na organização, consistentes com os princípios e valores da AP;<br>2. Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público;<br>3. Gere as atividades de equipas, unidade(s) orgânica(s) ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.                           | não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.   | 0         |   |
|                        |                                      |   | demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 10        | x |
|                        |                                      |   | demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 16        |   |
|                        |                                      |   | demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 20        |   |
| C2                     | Orientação para os resultados        | 1. Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados;<br>2. Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações;<br>3. Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho. | não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.   | 0         |   |
|                        |                                      |   | demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 10        |   |
|                        |                                      |   | demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 16        |   |
|                        |                                      |   | demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 20        | x |
| C3                     | Orientação para a mudança e inovação | 1. Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança;<br>2. promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação;  | não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.   | 0         |   |
|                        |                                      |   | demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 10        |   |





PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU  
DIVISÃO DE PLANEAMENTO E GESTÃO URBANÍSTICA  
ENTREVISTA PÚBLICA  
FICHA DE AVALIAÇÃO

*P. Duarte*  
*Luís*

|    |                                 |  |  |    |   |
|----|---------------------------------|--|--|----|---|
|    |                                 | 3. lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico.   | demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 16 | X |
|    |                                 |  | demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 20 |   |
|    |                                 |  |  |    |   |
| C4 | Gestão do conhecimento          | 1. Avalia soluções em linha com o levantamento de necessidades de desenvolvimento da organização, e disponibiliza os recursos necessários;<br>2. Promove a difusão, interna e externa, do conhecimento, tendo em vista o desenvolvimento dos processos e procedimentos das organizações;<br>3. Valoriza e promove a aprendizagem contínua, a colaboração e a disseminação do conhecimento como parte integrante das práticas quotidianas.  | não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.   | 0  |   |
|    |                                 |  | demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 10 | X |
|    |                                 |  | demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 16 |   |
|    |                                 |  | demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 20 |   |
|    |                                 |  |  |    |   |
| C5 | Gestão e direção da organização | 1. Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização;<br>2. Fomenta a otimização de processos na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere e antecipa melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto noutra(s) unidade(s) orgânica(s);<br>3. Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável | não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.   | 0  |   |
|    |                                 |  | demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 10 |   |
|    |                                 |  | demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 16 | X |
|    |                                 |  | demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 20 |   |
|    |                                 |  |  |    |   |
| C6 | Liderança                       | 1. Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera;  | não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.   | 0  |   |



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU  
DIVISÃO DE PLANEAMENTO E GESTÃO URBANÍSTICA

ENTREVISTA PÚBLICA

FICHA DE AVALIAÇÃO

|                          |  |  |       |   |
|--------------------------|--|--|-------|---|
|                          | 2. Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras;  | demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 10    |   |
|                          | 3. Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador. | demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 16    | X |
|                          |  | demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 20    |   |
|                          |  |  |       |   |
| Valoração Final          |  |  | 14,66 |   |
| EP=(C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6 |  |  |       |   |

O Júri

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal