



Handwritten signature in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA NOMEAÇÃO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE

4.º UNIDADE ORGÂNICA DE URBANISMO, SERVIÇOS TÉCNICOS E FISCALIZAÇÃO

ATA N.º 3

Aos catorze dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 13h15m horas, nas instalações do Município de Alpiarça, reuniu o júri do procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho não inserido em carreiras, cargo de direção intermédia de 4.º grau destinado à Unidade Orgânica de Urbanismo, Serviços Técnicos e de Fiscalização desta Câmara Municipal, na modalidade de comissão de serviço, aberto por despacho de 2 de março de dois mil e vinte e dois, tendo o júri sido designado por deliberação da Assembleia Municipal de Alpiarça, datada de 25 de fevereiro de dois mil e vinte e dois.

Encontravam-se presentes os membros designados: Presidente, Evelina Maria Cebola Mendes, Chefe da Divisão de Urbanismo, Planeamento, Ordenamento, Ambiente e Equipamentos do Município da Chamusca; Vogal Efetivo: Carla Sofia Gonçalves Martins Borba, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade Orgânica de Administração Geral, Apoio Jurídico e de Recursos Humanos do Município de Alpiarça e Vogal Suplente: Fábio de Jesus Santo Correia, Coordenador do Serviço Municipal de Proteção Civil do Município de Alpiarça.

Esta reunião teve como objetivo proceder à avaliação do Método da Entrevista Pública de Seleção dos candidatos admitidos no concurso identificado. De acordo com o disposto na ata n.º 1 do júri, no método entrevista pública de seleção são ponderados os seguintes fatores de apreciação:

- Capacidade de liderança e de coordenação;
- Capacidade de iniciativa e de organização;
- Capacidade de argumentação e de afirmação e expressão e fluência verbais;
- Sentido de responsabilidade;
- Interesse, motivação e apetência para o exercício da função;

O método de seleção Entrevista Pública de Seleção decorreu no dia 14 de julho de 2022 e registou-se a presença no mesmo dos seguintes candidatos:

- **Carla Isabel Pereira Mendes da Cunha: 11h30m;**
- **Jorge Augusto Rodrigues dos Reis Alfaiate: 12h00m.**

A análise de cada um dos fatores foi, de per si, avaliada de 0 a 20 valores.

Assim, a classificação final das entrevistas públicas de seleção resultou da média aritmética simples das classificações obtidas em cada tema abordado.

Candidata: **Carla Isabel Pereira Mendes da Cunha**

FATORES DE AVALIAÇÃO		DELIBERAÇÃO			
		Presidente	Vogal	Vogal	valor
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	Capacidade de liderança e de coordenação;	14,00	13,00	13,00	13,33
	Capacidade de iniciativa e de organização;	13,00	13,00	13,00	13,00
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	Capacidade de argumentação e de afirmação e expressão e fluência verbais;	13,00	13,00	13,00	13,00
	Sentido de responsabilidade;	14,00	14,00	13,00	13,66
	Interesse e motivação pela função;	13,00	13,00	13,00	13,00
NOTA FINAL : 13,19					

Candidato: **Jorge Augusto Rodrigues dos Reis Alfaiate**

FATORES DE AVALIAÇÃO		DELIBERAÇÃO			
		Presidente	Vogal	Vogal	valor
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	Capacidade de liderança e de coordenação;	16,00	16,00	14,00	15,33
	Capacidade de iniciativa e de organização;	15,00	14,00	13,00	14,00
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	Capacidade de argumentação e de afirmação e expressão e fluência verbais;	15,00	15,00	16,00	15,33
	Sentido de responsabilidade;	17,00	18,00	15,00	16,66
	Interesse e motivação pela função;	16,00	16,00	15,00	15,66
NOTA FINAL : 15,39					

As fichas de entrevista profissional de seleção devidamente preenchidas vão anexas a esta ata.

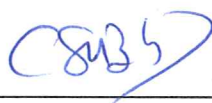
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos membros do júri, depois de declarada conforme.

A Presidente do Júri,



Evelina Maria Cebola Mendes

O Vogal Efetivo,



CARLA SOFIA GONÇALVES MARTINS BORBA

O VOGAL SUPLENTE



FÁBIO DE JESUS SANTO CORREIA



Handwritten signature and initials in blue ink.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA NOMEAÇÃO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4.º

UNIDADE ORGÂNICA DE URBANISMO, SERVIÇOS TÉCNICOS E FISCALIZAÇÃO

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PÚBLICA

NOME DO CANDIDATO: CARLA ISABEL PEREIRA MENDES CUNHA

FATORES DE AVALIAÇÃO		DELIBERAÇÃO			
		Presidente	Vogal	Vogal	Valores
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE COORDENAÇÃO;	14,00	13,00	13,00	13,33
	CAPACIDADE DE INICIATIVA E DE ORGANIZAÇÃO;	13,00	13,00	13,00	13,00
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	CAPACIDADE DE ARGUMENTAÇÃO E DE AFIRMAÇÃO E EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS;	13,00	13,00	13,00	13,00
	SENTIDO DE RESPONSABILIDADE;	14,00	14,00	13,00	13,66
	INTERESSE E MOTIVAÇÃO PELA FUNÇÃO;	13,00	13,00	13,00	13,00

NOTA FINAL: 13,19

RESUMO ASSUNTOS ABORDADOS:

IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS NA UO A DIRIGIR PARA SATISFAÇÃO DO PÚBLICO-ALVO;

IGT: MAIS DO QUE UMA FERRAMENTA TÉCNICA;

SIADAP: UTILIDADE PARA O DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES;

RELACIONAMENTO COM AS HIERARQUIA E ATITUDE PERANTE ADVERSIDADES;

ATITUDES PERANTE PROCESSOS DE MUDANÇA;

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO: **CARLA ISABEL PEREIRA MENDES CUNHA**

QUESTÕES	
Capacidade de liderança e de coordenação	QUAIS AS MEDIDAS QUE IMPLEMENTARIA OU TERIA EM CONTA NA UNIDADE ORGÂNICA A QUE SE CANDIDATA PARA MELHOR RESPONDER ÀS NECESSIDADES DOS MUNICÍPIES? Colocação de recursos humanos, nomeadamente na área administrativa e técnica. Atendimento técnico, comunicação rápida com os munícipes. Na CMA, apesar de haver um dia específico para o atendimento, a parte do atendimento telefónico é permanente. Há um bom relacionamento com os munícipes. O Balcão Único também foi uma mais-valia.
Capacidade de iniciativa e de organização	No âmbito da elaboração dum IGT, nomeadamente, na revisão do plano diretor municipal, que tipo de reflexão faria para além dos aspetos meramente técnicos? Percebe a política da concentração urbana, mas isso limita. A parte turística é importante. Não estamos a saber verter para os planos as necessidades da população. É preciso ter em conta as questões sociais, culturais, turísticas, económicas. Exemplo: Deveriam ser feitos estudos de todas as atividades existentes e necessárias no Concelho, para depois verter essa informação para o plano.
Capacidade de argumentação e de afirmação e expressão e fluência verbais	Em que medida pode o SIADAP contribuir para o desenvolvimento estratégico duma organização? Acho que é limitador à progressão nas carreiras. Nem sempre é um sistema justo para os trabalhadores.
Sentido de responsabilidade	De que forma atuaria se um parecer emitido por um técnico da sua unidade orgânica, que obteve a sua concordância, não fosse superiormente acolhido? Primeiro iria tentar falar com o superior e explicar o conteúdo do parecer e a fundamentação do mesmo. Caso não conseguisse alterar a posição do político, o processo avançaria conforme opção política, mas se o parecer estivesse correto, lutava pela aplicação do mesmo.
Interesse e motivação pela função	Refira quais os desafios que se podem colocar a um líder, em termos de sentido crítico, no âmbito da gestão dum processo de mudança. Pode exemplificar com a sua própria experiência profissional ou noutra experiência de gestão de mudança que conheça. ANALISAR A ALTERAÇÃO, A MUDANÇA IMPLEMENTADA. DEPOIS, EXPLICAR À EQUIPA O FUNDAMENTO DA ALTERAÇÃO E ATÉ ATRIBUIR DOCUMENTAÇÃO. ACOMPANHAR A EQUIPA, APOIAR NA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS DECORRENTES DA MUDANÇA. CONSEGUIR FORMAÇÃO PARA A EQUIPA. DEFINA-SE EM CINCO PALAVRAS DECISIVA, JUSTA, IMPARCIAL, LUTADORA, COM CARÁTER DIGA QUAL O SEU PIOR DEFEITO E A SUA MELHOR QUALIDADE TEIMOSA JUSTA COM A COMPONENTE HUMANA

A Presidente do Júri,



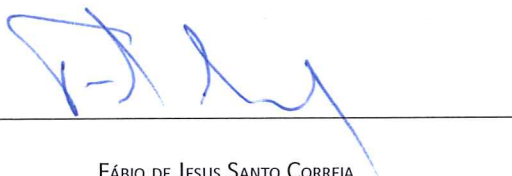
Evelina Maria Cebola Mendes

O Vogal Efetivo,



CARLA SOFIA GONÇALVES MARTINS BORBA

O VOGAL SUPLENTE



FÁBIO DE JESUS SANTO CORREIA

GRELHA FATORES DE AVALIAÇÃO

Subs

Fatores de Avaliação		ELEVADO (ENTRE 17 E 20 VALORES)	BOM (ENTRE 13 E 16 VALORES)	SUFICIENTE (ENTRE 9 E 12 VALORES)	REDUZIDO (ENTRE 5 E 8 VALORES)	INSUFICIENTE (ENTRE 0 E 4 VALORES)
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE COORDENAÇÃO	ELEVADA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS;	FORTE CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS;	ADEQUADA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ADEQUADA PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;	FRACA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; DIMINUTA PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;	AUSÊNCIA DE CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; AUSÊNCIA DE PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	CAPACIDADE DE INICIATIVA E DE ORGANIZAÇÃO	ELEVADA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	FORTE CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	ADEQUADA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	FRACA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	AUSÊNCIA DE CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA
	CAPACIDADE DE ARGUMENTAÇÃO E DE AFIRMAÇÃO E EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS	EXPRESSÃO MUITO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO. UTILIZAÇÃO DA TERMINOLOGIA ADEQUADA.	EXPRESSÃO BASTANTE CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO. UTILIZAÇÃO DA TERMINOLOGIA ADEQUADA.	EXPRESSÃO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO.	EXPRESSÃO POUCO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA.	EXPRESSÃO NADA CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA.
	SENTIDO DE RESPONSABILIDADE	ELEVADO SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	RELEVANTE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	ADEQUADO SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	POUCO RELEVANTE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE	AUSÊNCIA DE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE
	INTERESSE E MOTIVAÇÃO PELA FUNÇÃO	CLARAMENTE MOTIVADO (A UM NÍVEL ELEVADO)	MUITO MOTIVADO	MOTIVADO	POUCO MOTIVADO	NADA MOTIVADO



(Handwritten signature)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA NOMEAÇÃO EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4.º

UNIDADE ORGÂNICA DE URBANISMO, SERVIÇOS TÉCNICOS E FISCALIZAÇÃO

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PÚBLICA

NOME DO CANDIDATO: JORGE AUGUSTO RODRIGUES DOS REIS ALFAIATE

FATORES DE AVALIAÇÃO		DELIBERAÇÃO			
		Presidente	Vogal	Vogal	Valores
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE COORDENAÇÃO;	16,00	16,00	14,00	15,33
	CAPACIDADE DE INICIATIVA E DE ORGANIZAÇÃO;	15,00	14,00	13,00	14,00
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	CAPACIDADE DE ARGUMENTAÇÃO E DE AFIRMAÇÃO E EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS;	15,00	15,00	16,00	15,33
	SENTIDO DE RESPONSABILIDADE;	17,00	18,00	15,00	16,66
	INTERESSE E MOTIVAÇÃO PELA FUNÇÃO;	16,00	16,00	15,00	15,66

NOTA FINAL : 15,39

RESUMO ASSUNTOS ABORDADOS:

IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS NA UO A DIRIGIR PARA SATISFAÇÃO DO PÚBLICO-ALVO;

IGT: MAIS DO QUE UMA FERRAMENTA TÉCNICA;

SIADAP: UTILIDADE PARA O DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES;

RELACIONAMENTO COM AS HIERARQUIA E ATITUDE PERANTE ADVERSIDADES;

ATITUDES PERANTE PROCESSOS DE MUDANÇA;

QUESTÕES	
Capacidade de liderança e de coordenação	QUAIS AS MEDIDAS QUE IMPLEMENTARIA OU TERIA EM CONTA NA UNIDADE ORGÂNICA A QUE SE CANDIDATA PARA MELHOR RESPONDER ÀS NECESSIDADES DOS MUNICÍPIOS?
	Formação para funcionários, nomeadamente, atendimento ao público, no sentido de melhorar as exigências. Agilizar procedimentos, incentivar o Executivo a colocar mais técnicos, adequados às necessidades de serviço.
Capacidade de iniciativa e de organização	No ÂMBITO DA ELABORAÇÃO DUM IGT, NOMEADAMENTE, NA REVISÃO DO PLANO DIRETOR MUNICIPAL, QUE TIPO DE REFLEXÃO FARIA PARA ALÉM DOS ASPETOS MERAMENTE TÉCNICOS?
	Os planos devem ser pensados como um todo, nomeadamente, abranger várias áreas. Devem ser considerados fatores económicos, sociais, culturais, turísticos. Analisar a tendência do Concelho, de modo a adequar as propostas de plano à realidade.
Capacidade de argumentação e de afirmação e expressão e fluência verbais	EM QUE MEDIDA PODE O SIADAP CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DUMA ORGANIZAÇÃO?
	Auxilia na definição de objetivos e parâmetros nos serviços. A análise dos parâmetros permite ter a noção de como os serviços funcionam, se podemos melhorar tendo em vista um serviço de excelência.
Sentido de responsabilidade	DE QUE FORMA ATUARIA SE UM PARECER EMITIDO POR UM TÉCNICO DA SUA UNIDADE ORGÂNICA, QUE OBTIVE A SUA CONCORDÂNCIA, NÃO FOSSE SUPERIORMENTE ACOLHIDO?
	Tentava perceber junto do órgão decisor o porquê dessa decisão. Explicava o fundamento do parecer técnico. Explicava as consequências daquela decisão e o benefício de acolher o parecer técnico. Sendo uma questão com enquadramento legal, primeiro tentava que o projetista privado acolhesse algumas questões do técnico camarário. Também poderia explicar ao político o enquadramento do técnico ou até dar uma informação contrária à do técnico, se tivesse opinião diferente, com enquadramento legal.
Interesse e motivação pela função	REFIRA QUAIS OS DESAFIOS QUE SE PODEM COLOCAR A UM LÍDER, EM TERMOS DE SENTIDO CRÍTICO, NO ÂMBITO DA GESTÃO DUM PROCESSO DE MUDANÇA. PODE EXEMPLIFICAR COM A SUA PRÓPRIA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL OU NOUTRA EXPERIÊNCIA DE GESTÃO DE MUDANÇA QUE CONHEÇA.
	DEMONSTRANDO MOTIVAÇÃO, COLABORAÇÃO, OUVINDO AS PESSOAS SOBRE O FUNCIONAMENTO DO SERVIÇO. MAIS RECURSOS HUMANOS, NOMEADAMENTE, NA ÁREA DA ARQUITETURA E SIG. FORMAR NOVOS ELEMENTOS. POR VEZES, INDUZIR PEQUENAS MUDANÇAS PODE AJUDAR. COMBATER A RESISTÊNCIA À MUDANÇA COM DISPONIBILIDADE PARA OS COLEGAS. ENVOLVER OS COLEGAS NOS PROCESSOS.
	DEFINA-SE EM CINCO PALAVRAS
	SIMPÁTICO, BOM OUVINTE, BEM DISPOSTO, HUMILDE, DISPONÍVEL PARA OUTROS
	DIGA QUAL O SEU PIOR DEFEITO E A SUA MELHOR QUALIDADE
	FALAR DEPRESSA (STRESSADO)
	HUMILDE

A Presidente do Júri,



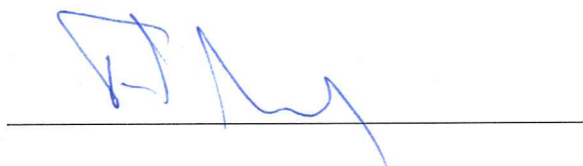
Evelina Maria Cebola Mendes

O Vogal Efetivo,



CARLA SOFIA GONÇALVES MARTINS BORBA

O VOGAL SUPLENTE



FÁBIO DE JESUS SANTO CORREIA

GRELHA FATORES DE AVALIAÇÃO

Fatores de Avaliação		ELEVADO (ENTRE 17 E 20 VALORES)	BOM (ENTRE 13 E 16 VALORES)	SUFICIENTE (ENTRE 9 E 12 VALORES)	REDUZIDO (ENTRE 5 E 8 VALORES)	INSUFICIENTE (ENTRE 0 E 4 VALORES)
APETÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	CAPACIDADE DE LIDERANÇA E DE COORDENAÇÃO	ELEVADA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS;	FORTE CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS;	ADEQUADA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; ADEQUADA PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;	FRACA CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; DIMINUTA PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;	AUSÊNCIA DE CAPACIDADE PARA INFLUENCIAR COMPORTAMENTOS E ATINGIR OBJETIVOS; AUSÊNCIA DE PREOCUPAÇÃO COM OS RESULTADOS;
ATITUDES COMPORTAMENTAIS	CAPACIDADE DE INICIATIVA E DE ORGANIZAÇÃO	ELEVADA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	FORTE CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	ADEQUADA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	FRACA CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA	AUSÊNCIA DE CAPACIDADE DE GESTÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DE MUDANÇA E MELHORIA CONTINUA
	CAPACIDADE DE ARGUMENTAÇÃO E DE AFIRMAÇÃO E EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS	EXPRESSÃO MUITO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO. UTILIZAÇÃO DA TERMINOLOGIA ADEQUADA.	EXPRESSÃO BASTANTE CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO. UTILIZAÇÃO DA TERMINOLOGIA ADEQUADA.	EXPRESSÃO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA. DESENVOLVIMENTO ENCADEADO E LÓGICO DO DISCURSO.	EXPRESSÃO POUCO CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA.	EXPRESSÃO NADA CLARA, RIGOROSA E OBJETIVA.
	SENTIDO DE RESPONSABILIDADE E	ELEVADO SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	RELEVANTE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	ADEQUADO SENTIDO DE RESPONSABILIDADE.	POUCO RELEVANTE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE	AUSÊNCIA DE SENTIDO DE RESPONSABILIDADE
	INTERESSE E MOTIVAÇÃO PELA FUNÇÃO	CLARAMENTE MOTIVADO (A UM NÍVEL ELEVADO)	MUITO MOTIVADO	MOTIVADO	POUCO MOTIVADO	NADA MOTIVADO