



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3º GRAU DA UNIDADE DE APOIO JURÍDICO

ATA N.º 3

----Ao quarto dia do mês de abril de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas e trinta minutos reuniu, no Edifício dos Paços do Município, o Júri do procedimento em epígrafe, publicitado na 2.ª série do Diário da República, n.º 214, de sete de novembro de dois mil e vinte e dois, através do Aviso n.º 21139/2022 e na Bolsa de Emprego Público em oito de novembro de dois mil e vinte e dois, tendo estado presentes a Diretora de Departamento de Administração Geral, Ana Maria Ferreira Loureiro Pereira Viana Taborda Barata, que presidiu, a Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos, Maria Bernardete Rodrigues Sabina, e a Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira. -----

----A presente reunião teve como objetivo proceder à avaliação curricular dos candidatos, **ANTÓNIO MANUEL CAIADO GONÇALVES, CÁTIA ALEXANDRA GOMES DE SOUSA, MARIA DO CARMO BARRETO CAEIRO e NUNO JORGE BATISTA DO ESPÍRITO SANTO**, e analisar o resultado das entrevistas públicas, realizadas no dia nove de fevereiro de dois mil e vinte e três, cujas fichas individuais se encontram anexas à presente ata. -----

---- Após conclusão do processo de seleção previsto no âmbito deste procedimento concursal, o júri deliberou, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicada à administração local, com as adaptações previstas na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, apresentar ao Exmo. Senhor Presidente da Câmara a proposta de designação da candidata infra identificada, considerando que a mesma reúne todas as condições legalmente exigidas e demonstrou ser detentora de competência técnica, aptidão e comprovada experiência profissional no exercício de funções relevantes na área do lugar a prover, bem como de formação académica e profissional adequadas, fatores indispensáveis às atribuições e objetivos do cargo a prover, conforme também se constata pela nota curricular em anexo: -----

CÁTIA ALEXANDRA GOMES DE SOUSA-----

----Nada mais havendo a tratar, deu a Presidente do Júri por encerrada a reunião, pelas quinze horas e quarenta minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e vai ser assinada por todos os presentes. -----



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
Divisão de Recursos Humanos

AVALIAÇÃO CURRICULAR - Ficha Individual

DIRIGENTE DE 3.º GRAU DA UNIDADE DE APOIO JURIDICO

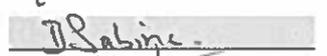
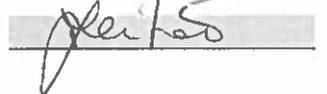
Nome: António Manuel Caiado Gonçalves

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS Licenciatura= 18 Mestrado/Doutoramento=20	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL <4 anos=14 4 anos<10 anos=16 10 anos <16 anos=18 >16 anos=20	FORMAÇÃO PROFISSIONAL <100h=14 >101h>200h=18 >200h=20	AVALIAÇÃO CURRICULAR RESULTADO
11	18	20	16,333 valores

Classificação:

O Júri,

Data: 09/02/2023



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
Divisão de Recursos Humanos

AVALIAÇÃO CURRICULAR - Ficha Individual

DIRIGENTE DE 3.º GRAU DA UNIDADE DE APOIO JURIDICO

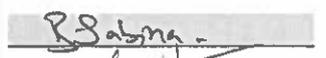
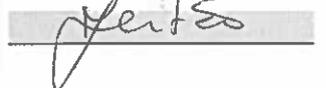
Nome: Cátia Alexandra Gomes de Sousa

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS Licenciatura= 18 Mestrado/Doutoramento=20	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL <4 anos=14 4 anos<10 anos=16 10 anos <16 anos=18 >16 anos=20	FORMAÇÃO PROFISSIONAL <100h=14 >101h>200h=18 >200h=20	AVALIAÇÃO CURRICULAR RESULTADO
13	16	20	16,333 valores

Classificação:

O Júri,

Data: 09/02/2023



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
Divisão de Recursos Humanos

AVALIAÇÃO CURRICULAR - Ficha Individual

DIRIGENTE DE 3.º GRAU DA UNIDADE DE APOIO JURIDICO

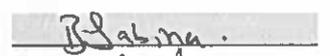
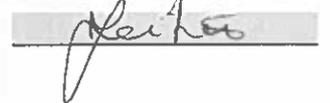
Nome: Maria do Carmo Barreto Caeiro

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS Licenciatura= 18 Mestrado/Doutoramento=20	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL <4 anos=14 4 anos<10 anos=16 10 anos <16 anos=18 >16 anos=20	FORMAÇÃO PROFISSIONAL <100h=14 >101h>200h=18 >200h=20	AVALIAÇÃO CURRICULAR RESULTADO
14	18	14	15,333 valores

Classificação:

O Júri,

Data: 09/02/2023



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
Divisão de Recursos Humanos

AVALIAÇÃO CURRICULAR - Ficha Individual

DIRIGENTE DE 3.º GRAU DA UNIDADE DE APOIO JURIDICO

Nome: Nuno Jorge Batista do Espírito Santo

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS Licenciatura= 18 Mestrado/Doutoramento=20	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL <4 anos=14 4 anos<10 anos=16 10 anos <16 anos=18 >16 anos=20	FORMAÇÃO PROFISSIONAL <100h=14 >101h>200h=18 >200h=20	AVALIAÇÃO CURRICULAR RESULTADO
11	16	20	15,666 valores

Classificação:

O Júri,

Data: 09/02/2023

Reitor

Batista

Reitor



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
Divisão de Recursos Humanos

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELECÇÃO - Ficha Individual

DIRIGENTE DE 3.º GRAU DA UNIDADE DE APOIO JURIDICO

Nome: **António Manuel Caiado Gonçalves**

Parâmetros	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Classificação
Liderança Considerando que a liderança é a maior ou menor capacidade de cada um para influenciar o comportamento e atitude de outros de forma a atingir objetivos propostos; que a liderança exige visão, capacidade de planeamento e ação, mas também respeito e compromisso atendendo que a organização é constituída por colaboradores dos mais diferentes tipos; que nem todo o gestor é líder. Pretende-se, tendo como referência o percurso profissional, aferir as experiências de direcção ou chefia e de liderança que protagonizou, evidenciando no local próprio e sendo o caso, os cargos onde para além de gestor/chefe demonstrou competências de liderança .	8	8	8	8
Motivação Há profissionais que são mais motivados por fatores exógenos do que por fatores endógenos. Neste critério procura-se avaliar que importância tiveram para o candidato, ao longo da sua trajectória profissional, as condições materiais ou fatores exógenos (tais como salário, benefícios, condições físicas do trabalho) por oposição ao próprio trabalho, isto é fatores endógenos (interesse do trabalho, realização pessoal, progressão profissional). Pretende-se igualmente aferir se desenvolveu as suas atividades de forma entusiasta e transmitiu esse entusiasmo à sua equipa, mesmo em condições adversas.	8	8	8	8
Orientação estratégica Este critério avalia em que medida as suas decisões e nas suas decisões profissionais, ao longo do seu trajeto profissional, influenciaram o futuro da organização em que trabalhou. Definiu objetivos e metas para o futuro, tendo em conta os condicionalismos do contexto e as características da organização, visando a aquisição e o desenvolvimento de uma maior eficiência e eficácia organizacional.	8	8	8	8
Orientação para resultados Este critério avalia em que medida, no decurso do trajeto profissional do candidato, as suas decisões foram marcadas pela preocupação com os resultados a obter, tendo em conta os meios postos à sua disposição. Pretende-se avaliar a sua capacidade de focalização em objetivos exigentes e na sua concretização, garantindo que os resultados desejados são alcançados, em razão de um forte comprometimento pessoal, de uma atitude persistente e resistente à adversidade e de elevada responsabilização profissional. Desenvolveu as suas atividades e ações tendo em vista atingir objetivos mensuráveis em termos de quantidade e qualidade, desafiantes e ambiciosos, em contexto de maior ou menor ambiguidade e pressão.	8	8	8	8
Orientação para o cidadão e serviço de interesse público Este critério procura avaliar em que medida o trajeto profissional do candidato esteve orientado para o interior ou para o exterior das organizações onde trabalhou. Assim pretende-se aferir em que medida desenvolveu ações no sentido de proporcionar a satisfação do utente/cliente do seu serviço, bem como o aumento da confiança na sua organização pública ou privada.	8	8	8	8
Gestão da mudança e inovação Este critério avalia em que medida o Trajeto profissional do candidato evidencia capacidade de diagnosticar necessidades ou oportunidades de mudança, vontade de inovar e de mudar, numa perspetiva de melhoria contínua do serviço prestado ou dos processos, introduzindo novas ferramentas de gestão e ensaiando novos modelos de funcionamento, suportando ativamente a sua implementação. Neste sentido avalia em que medida promoveu alterações na organização visando uma melhor adaptação e adequação à dinâmica dos condicionalismos do contexto, que implicaram ter de lidar com resistências internas.	8	8	8	8
Sensibilidade social Este critério avalia em que medida no Trajeto profissional do candidato as preocupações com os direitos e a capacitação dos seus colaboradores foi um eixo orientador da sua ação. No descritor informe em que medida contribuiu ativamente para criar ou reforçar uma cultura de responsabilidade social no seio da organização. elevada ou mesmo de conflito. Apresente um indicador de sucesso.	8	8	8	8

Classificação:

O Júri,

8 valores

Data: 09/02/2023

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
Divisão de Recursos Humanos

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELECÇÃO - Ficha Individual

DIRIGENTE DE 3.º GRAU DA UNIDADE DE APOIO JURIDICO

Nome: **Cátia Alexandra Gomes de Sousa**

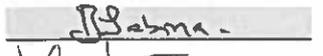
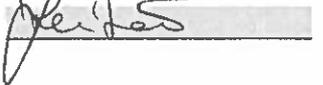
Parâmetros	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Classificação
Liderança Considerando que a liderança é a maior ou menor capacidade de cada um para influenciar o comportamento e atitude de outros de forma a atingir objetivos propostos; que a liderança exige visão, capacidade de planeamento e ação, mas também respeito e compromisso atendendo que a organização é constituída por colaboradores dos mais diferentes tipos; que nem todo o gestor é líder. Pretende-se, tendo como referência o percurso profissional, aferir as experiências de direção ou chefia e de liderança que protagonizou, evidenciando no local próprio e sendo o caso, os cargos onde para além de gestor/chefe demonstrou competências de liderança .	16	16	16	16
Motivação Há profissionais que são mais motivados por fatores exógenos do que por fatores endógenos. Neste critério procura-se avaliar que importância tiveram para o candidato, ao longo da sua trajetória profissional, as condições materiais ou fatores exógenos (tais como salário, benefícios, condições físicas do trabalho) por oposição ao próprio trabalho, isto é fatores endógenos (interesse do trabalho, realização pessoal, progressão profissional). Pretende-se igualmente aferir se desenvolveu as suas atividades de forma entusiasta e transmitiu esse entusiasmo à sua equipa, mesmo em condições adversas.	16	16	16	16
Orientação estratégica Este critério avalia em que medida as suas decisões e nas suas decisões profissionais, ao longo do seu trajeto profissional, influenciaram o futuro da organização em que trabalhou. Definiu objetivos e metas para o futuro, tendo em conta os condicionalismos do contexto e as características da organização, visando a aquisição e o desenvolvimento de uma maior eficiência e eficácia organizacional.	16	16	16	16
Orientação para resultados Este critério avalia em que medida, no decurso do trajeto profissional do candidato, as suas decisões foram marcadas pela preocupação com os resultados a obter, tendo em conta os meios postos à sua disposição. Pretende-se avaliar a sua capacidade de focalização em objetivos exigentes e na sua concretização, garantindo que os resultados desejados são alcançados, em razão de um forte comprometimento pessoal, de uma atitude persistente e resistente à adversidade e de elevada responsabilização profissional. Desenvolveu as suas atividades e ações tendo em vista atingir objetivos mensuráveis em termos de quantidade e qualidade, desafiantes e ambiciosos, em contexto de maior ou menor ambiguidade e pressão.	16	16	16	16
Orientação para o cidadão e serviço de interesse público Este critério procura avaliar em que medida o trajeto profissional do candidato esteve orientado para o interior ou para o exterior das organizações onde trabalhou. Assim pretende-se aferir em que medida desenvolveu ações no sentido de proporcionar a satisfação do utente/cliente do seu serviço, bem como o aumento da confiança na sua organização pública ou privada.	16	16	16	16
Gestão da mudança e inovação Este critério avalia em que medida o Trajeto profissional do candidato evidencia capacidade de diagnosticar necessidades ou oportunidades de mudança, vontade de inovar e de mudar, numa perspetiva de melhoria contínua do serviço prestado ou dos processos, introduzindo novas ferramentas de gestão e ensaiando novos modelos de funcionamento, suportando ativamente a sua implementação. Neste sentido avalia em que medida promoveu alterações na organização visando uma melhor adaptação e adequação à dinâmica dos condicionalismos do contexto, que implicaram ter de lidar com resistências internas.	16	16	16	16
Sensibilidade social Este critério avalia em que medida no Trajeto profissional do candidato as preocupações com os direitos e a capacitação dos seus colaboradores foi um eixo orientador da sua ação. No descritor informe em que medida contribuiu ativamente para criar ou reforçar uma cultura de responsabilidade social no seio da organização. elevada ou mesmo de conflito. Apresente um indicador de sucesso.	16	16	16	16

Classificação:

O Júri,

16 valores

Data: 09/02/2023



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
Divisão de Recursos Humanos

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELECÇÃO - Ficha Individual

DIRIGENTE DE 3.º GRAU DA UNIDADE DE APOIO JURIDICO

Nome: **Maria do Carmo Barreto Caeiro**

Parâmetros	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Classificação
Liderança Considerando que a liderança é a maior ou menor capacidade de cada um para influenciar o comportamento e atitude de outros de forma a atingir objetivos propostos; que a liderança exige visão, capacidade de planeamento e ação, mas também respeito e compromisso atendendo que a organização é constituída por colaboradores dos mais diferentes tipos; que nem todo o gestor é líder. Pretende-se, tendo como referência o percurso profissional, aferir as experiências de direção ou chefia e de liderança que protagonizou, evidenciando no local próprio e sendo o caso, os cargos onde para além de gestor/chefe demonstrou competências de liderança .	12	12	12	12
Motivação Há profissionais que são mais motivados por fatores exógenos do que por fatores endógenos. Neste critério procura-se avaliar que importância tiveram para o candidato, ao longo da sua trajetória profissional, as condições materiais ou fatores exógenos (tais como salário, benefícios, condições físicas do trabalho) por oposição ao próprio trabalho, isto é fatores endógenos (interesse do trabalho, realização pessoal, progressão profissional). Pretende-se igualmente aferir se desenvolveu as suas atividades de forma entusiasta e transmitiu esse entusiasmo à sua equipa, mesmo em condições adversas.	12	12	12	12
Orientação estratégica Este critério avalia em que medida as suas decisões e nas suas decisões profissionais, ao longo do seu trajeto profissional, influenciaram o futuro da organização em que trabalhou. Definiu objetivos e metas para o futuro, tendo em conta os condicionamentos do contexto e as características da organização, visando a aquisição e o desenvolvimento de uma maior eficiência e eficácia organizacional.	12	12	12	12
Orientação para resultados Este critério avalia em que medida, no decurso do trajeto profissional do candidato, as suas decisões foram marcadas pela preocupação com os resultados a obter, tendo em conta os meios postos à sua disposição. Pretende-se avaliar a sua capacidade de focalização em objetivos exigentes e na sua concretização, garantindo que os resultados desejados são alcançados, em razão de um forte comprometimento pessoal, de uma atitude persistente e resistente à adversidade e de elevada responsabilização profissional. Desenvolveu as suas atividades e ações tendo em vista atingir objetivos mensuráveis em termos de quantidade e qualidade, desafiantes e ambiciosos, em contexto de maior ou menor ambiguidade e pressão.	16	16	16	16
Orientação para o cidadão e serviço de interesse público Este critério procura avaliar em que medida o trajeto profissional do candidato esteve orientado para o interior ou para o exterior das organizações onde trabalhou. Assim pretende-se aferir em que medida desenvolveu ações no sentido de proporcionar a satisfação do utente/cliente do seu serviço, bem como o aumento da confiança na sua organização pública ou privada.	16	16	16	16
Gestão da mudança e inovação Este critério avalia em que medida o Trajeto profissional do candidato evidencia capacidade de diagnosticar necessidades ou oportunidades de mudança, vontade de inovar e de mudar, numa perspetiva de melhoria contínua do serviço prestado ou dos processos, introduzindo novas ferramentas de gestão e ensaiando novos modelos de funcionamento, suportando ativamente a sua implementação. Neste sentido avalia em que medida promoveu alterações na organização visando uma melhor adaptação e adequação à dinâmica dos condicionamentos do contexto, que implicaram ter de lidar com resistências internas.	12	12	12	12
Sensibilidade social Este critério avalia em que medida no Trajeto profissional do candidato as preocupações com os direitos e a capacitação dos seus colaboradores foi um eixo orientador da sua ação. No descritor informe em que medida contribuiu ativamente para criar ou reforçar uma cultura de responsabilidade social no seio da organização. elevada ou mesmo de conflito. Apresente um indicador de sucesso.	16	16	16	16

Classificação:

O Júri,

13,714 valores

Data: 09/02/2023

Luís

P. Sabino

Luís



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL
Divisão de Recursos Humanos

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELECÇÃO - Ficha Individual

DIRIGENTE DE 3.º GRAU DA UNIDADE DE APOIO JURIDICO

Nome: **Nuno Jorge Batista do Espirito Santo**

Parâmetros	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Classificação
Liderança Considerando que a liderança é a maior ou menor capacidade de cada um para influenciar o comportamento e atitude de outros de forma a atingir objetivos propostos; que a liderança exige visão, capacidade de planeamento e ação, mas também respeito e compromisso atendendo que a organização é constituída por colaboradores dos mais diferentes tipos; que nem todo o gestor é líder. Pretende-se, tendo como referência o percurso profissional, aferir as experiências de direção ou chefia e de liderança que protagonizou, evidenciando no local próprio e sendo o caso, os cargos onde para além de gestor/chefe demonstrou competências de liderança .	12	12	12	12
Motivação Há profissionais que são mais motivados por fatores exógenos do que por fatores endógenos. Neste critério procura-se avaliar que importância tiveram para o candidato, ao longo da sua trajetória profissional, as condições materiais ou fatores exógenos (tais como salário, benefícios, condições físicas do trabalho) por oposição ao próprio trabalho, isto é fatores endógenos (interesse do trabalho, realização pessoal, progressão profissional). Pretende-se igualmente aferir se desenvolveu as suas atividades de forma entusiasta e transmitiu esse entusiasmo à sua equipa, mesmo em condições adversas.	16	16	16	16
Orientação estratégica Este critério avalia em que medida as suas decisões e nas suas decisões profissionais, ao longo do seu trajeto profissional, influenciaram o futuro da organização em que trabalhou. Definiu objetivos e metas para o futuro, tendo em conta os condicionamentos do contexto e as características da organização, visando a aquisição e o desenvolvimento de uma maior eficiência e eficácia organizacional.	12	12	12	12
Orientação para resultados Este critério avalia em que medida, no decurso do trajeto profissional do candidato, as suas decisões foram marcadas pela preocupação com os resultados a obter, tendo em conta os meios postos à sua disposição. Pretende-se avaliar a sua capacidade de focalização em objetivos exigentes e na sua concretização, garantindo que os resultados desejados são alcançados, em razão de um forte comprometimento pessoal, de uma atitude persistente e resistente à adversidade e de elevada responsabilização profissional. Desenvolveu as suas atividades e ações tendo em vista atingir objetivos mensuráveis em termos de quantidade e qualidade, desafiantes e ambiciosos, em contexto de maior ou menor ambiguidade e pressão.	16	16	16	16
Orientação para o cidadão e serviço de interesse público Este critério procura avaliar em que medida o trajeto profissional do candidato esteve orientado para o interior ou para o exterior das organizações onde trabalhou. Assim pretende-se aferir em que medida desenvolveu ações no sentido de proporcionar a satisfação do utente/cliente do seu serviço, bem como o aumento da confiança na sua organização pública ou privada.	16	16	16	16
Gestão da mudança e inovação Este critério avalia em que medida o Trajeto profissional do candidato evidencia capacidade de diagnosticar necessidades ou oportunidades de mudança, vontade de inovar e de mudar, numa perspetiva de melhoria contínua do serviço prestado ou dos processos, introduzindo novas ferramentas de gestão e ensaiando novos modelos de funcionamento, suportando ativamente a sua implementação. Neste sentido avalia em que medida promoveu alterações na organização visando uma melhor adaptação e adequação à dinâmica dos condicionamentos do contexto, que implicaram ter de lidar com resistências internas.	12	12	12	12
Sensibilidade social Este critério avalia em que medida no Trajeto profissional do candidato as preocupações com os direitos e a capacitação dos seus colaboradores foi um eixo orientador da sua ação. No descritor informe em que medida contribuiu ativamente para criar ou reforçar uma cultura de responsabilidade social no seio da organização. elevada ou mesmo de conflito. Apresente um indicador de sucesso.	16	16	16	16

Classificação:

O Júri,

14,285 valores

Data: 09/02/2023