



Recrutamento de Cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau – Chefe de Divisão de Estudos e Projetos

ATA N.º 3

Aos 11 dias do mês de abril de dois mil e vinte e cinco, pelas 10:00 horas, no edifício dos Paços do Concelho de Ponte de Lima, reuniu o Júri do Procedimento Concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau - Chefe de Divisão de Estudos e Projetos, nomeado por deliberação da Câmara Municipal na sua reunião de 1 de outubro de 2024, e da Assembleia Municipal na sua sessão de 14 de dezembro de 2024, constituído pelo Senhor Pró Presidente do Instituto Politécnico de Viana do Castelo - António José Candeias Curado, na qualidade de Presidente, Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral, e Eng.º José António Puga Caridade de Barros, Chefe da Divisão de Obras Particulares, na qualidade de vogais efetivos, ambos da Câmara Municipal de Ponte de Lima. ----

----- O júri pronuncia-se da seguinte forma:-----

1. Na aplicação do método de seleção, avaliação curricular, a qual resultou da ponderação da seguinte fórmula: $AC = (HA (20\%) + FP (20\%) + EP (60\%)) / 3$, e dos critérios definidos no respetivo aviso de abertura, o júri decidiu atribuir as pontuações/classificações conforme anexo I à presente ata. -----

2. Na aplicação do método de seleção – entrevista pública, o júri conforme determinado no respetivo aviso de abertura, decidiu proceder à avaliação das características/parâmetros essenciais para o desempenho das funções de dirigente para o exercício do cargo de direção intermédia de 2.º grau - Chefe da Divisão de Ambiente e Espaços Verdes: orientação para os resultados, planeamento e organização, liderança e gestão das pessoas, otimização de recursos, decisão, desenvolvimento e motivação dos colaboradores, orientação para a inovação e mudança, tolerância à pressão e contrariedades, visão estratégica, conforme aviso de abertura, tendo realizado ficha individual, para cada um dos candidatos, contendo os temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. O júri, neste método de seleção, decidiu atribuir as pontuações/classificações conforme anexo II à presente ata. -----

3. Os resultados dos métodos de seleção, Avaliação Curricular (40%) e Entrevista Pública (60%), nos termos previstos da publicação do presente procedimento concursal, encontram-se no anexo III à presente ata. -----

4. Os mapas com as classificações de cada método de seleção e dos resultados obtidos fazem parte integrante desta ata. -----

5. Nos termos do art.º 21º da lei n.º 2/2004, na sua atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, o júri realizou os métodos de seleção nos termos previstos na publicação do presente procedimento concursal. -----

6. O júri deliberou, por unanimidade, face aos métodos de seleção previstos para o procedimento concursal, aos parâmetros adotados, para cada um deles, e aos resultados evidenciados pelos candidatos a concurso, propor ao Presidente da Câmara Municipal, dirigente máximo do serviço, o provimento no cargo de direção intermédia de 2.º grau - Chefe da Divisão de Estudos e Projetos,



Ponte de Lima

do candidato João Jácome Fernandes de Almeida Fornelos, por se afigurar que o candidato detém o perfil, experiência e conhecimentos para desempenho do respetivo cargo. -----

7. De acordo com a lei vigente, o procedimento é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência dos interessados. -----

8. As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada pelos mesmos. -----

O Presidente do Júri,

Assinado por: **António José Candeias Curado**

Num. de Identificação: 10082069

Data: 2025.04.21 12:55:15+01'00'

(Senhor Pró Presidente do Instituto Politécnico de Viana do Castelo - António José Candeias Curado)

O 1.º Vogal efetivo,

Assinado por: **MARIA SOFIA FERNANDES VELHO DE CASTRO ARAÚJO**

Num. de Identificação: 11297940

Data: 2025.04.11 16:14:57+01'00'

Certificado por: **Câmara Municipal de Ponte de Lima**

Atributos certificados: **Chefe da Divisão de**

Administração Geral



CARTÃO DE CIDADÃO

Araújo)

O 2.º Vogal efetivo,

(Eng.º José António Puga Caridade de Barros)

Assinado por: **José António Puga Caridade de Barros**

Num. de Identificação: 09844253

Data: 2025.04.14 09:42:02+01'00'



CHAVE MÓVEL

Grelha Classificativa Entrevista Pública

NOME		JOÃO IVO SILVA DA COSTA						
Parâmetros de apreciação				Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Fundamentação	Média
P A 1	ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS - Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados	Insuficiente	4 valores	12	12	12	Revela estar comprometido com a organização do trabalho para obtenção de resultados, em estreita consonância com os objetivos estratégicos da organização. Refere aceitar correr riscos para atingir os resultados desejados desde que respaldados pela instituição, tendo os meios e o tempo disponível para o efeito. Defende o envolvimento da sua equipa no processo, estimulando-os em todas as etapas do mesmo.	12,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 2	PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO - Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	Insuficiente	4 valores	16	16	16	É adepto de um trabalho bem planeado previamente com utilização das ferramentas de planeamento disponíveis. Preconiza a utilização do trabalho em equipa para poder implementar as prioridades que venha a ser definidas, com diálogo permanente e valorização do grupo.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 3	LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS - Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilidade	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Refere estar sempre disponível para ouvir o grupo de trabalho reforçando por esta via o espírito de equipa, congratulando-os pelos sucessos alcançados. Refere ser adepto da justiça e da equidade no seio das equipas de trabalho. Diz ser capaz de estimular a iniciativa individual e a autonomia no trabalho, delegando tarefas e promovendo a partilha de responsabilidades.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 4	OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS - Capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Refere estar disponível para otimizar recursos na sua equipa e no seu serviço, seja por via do diálogo com os trabalhadores, seja solicitando apoio logístico a outros serviços sempre que tal	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					

A 4	racionalização dos processos e redução de custos						se afigure necessário. Refere estar sempre disponível para fazer apelo ao espírito de equipa no seio do grupo.	
P A 5	DECISÃO - Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Assume saber liderar a equipa em momentos de crise, tomando opções em tempo útil e despoletando a cadeia de comando. Valoriza a segurança nas condições de trabalho e refere ter capacidade para tomar decisões com rapidez e eficácia em cenários urgentes.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 6	DESENVOLVIMENTO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES - Capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Para desenvolvimento e motivação dos trabalhadores da sua equipa faz referência à importância das ações de Team Building para agregar o grupo em torno de objetivos comuns, jogos de equipa e ações de socialização. Assume a importância de haver formação em áreas-chave que valorizem o desempenho dos trabalhadores no terreno.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 7	ORIENTAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E MUDANÇA - Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Refere a importancia do uso de novas ferramentas BIM na operacionalização dos trabalhos e na sua eficácia, e defende o uso da inteligência artificial como forma de inovação e aceleração dos processos. É adepto de sistemas de planeamento inovadores com novos meios informáticos e do envolvimento permanente da equipa na tomada de decisão. Refere estar focado na inovação e na mudança, quando necessário.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 8	TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES - Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Refere estar disponível para colaborar com a equipa em cenários de elevada pressão e contrariedade. Refere a importância do diálogo como ferramenta de gestão de crise, e como forma de aliviar a pressão. É compreensivo com sua equipa e refere ser importante equilibrar as questões profissionais com as questões de natureza pessoal.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					

P A 9	VISÃO ESTRATÉGICA - Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspectiva de gestão alargada e direccionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão	Insuficiente	4 valores	12	12	12	Está atento às conjunturas interna e externa para prever o seu impacto na organização e no serviço. Sabe distinguir as prioridades institucionais das urgência do trabalho quotidiano, procurando alinhar os objetivos do serviço no quadro das orientações recebidas superiormente. Refere saber antecipar as necessidades de adaptação do serviço.	12,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					

PONTUAÇÃO FINAL = (PA1+PA2+PA3+PA4+PA5+PA6+PA7+PA8+PA9)/9

15,111

O Júri,

(Senhor Pró Presidente do Instituto Politécnico de Viana do Castelo)

(Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

(Eng.º José António Puga Caridade de Barros)

Assinado por: **António José Candeias Curado**
Num. de Identificação: 10082069
Data: 2025.04.21 12:56:35+01'00'

Assinado por: **MARIA SOFIA FERNANDES VELHO DE CASTRO ARAÚJO**

Num. de Identificação: 11297940
Data: 2025.04.11 16:19:21+01'00'

Certificado por: **Câmara Municipal de Ponte de Lima**
Atributos certificados: **Chefe da Divisão de Administração Geral**



Assinado por: **José António Puga Caridade de Barros**
Num. de Identificação: 09844253
Data: 2025.04.14 09:42:02+01'00'





**Procedimento Concursal para provimento de cargo de
Direção Intermédia de 2.º Grau, Chefe de Divisão de Estudos
e Projetos**

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME: JOÃO IVO SILVA DA COSTA

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

onde CF= Classificação Final, AC= Avaliação Curricular e EP= Entrevista Pública.

AVALIAÇÃO CURRICULAR :

18 VALORES

ENTREVISTA PÚBLICA :

15,111 VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

16,2666 VALORES

O Júri,

Assinado por: **António José Candeias Curado**
Num. de Identificação: 10082069
Data: 2025.04.21 13:00:37+01'00'

(Senhor Pró Presidente do Instituto Politécnico de Viana do Castelo - António José Candeias Curado)

(Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

Assinado por: **MARIA SOFIA FERNANDES VELHO DE
CASTRO ARAÚJO**

Num. de Identificação: 11297940

Data: 2025.04.11 16:16:09+01'00'

Certificado por: **Câmara Municipal de Ponte de Lima**

Atributos certificados: **Chefe da Divisão de**

Administração Geral

CARTÃO DE CIDADÃO



(Eng.º José António Puga Caridade de Barros)

Assinado por: **José António Puga Caridade de
Barros**

Num. de Identificação: 09844253

Data: 2025.04.14 09:42:02+01'00'



CHAVE MÓVEL





Ponte de Lima

PROCEDIMENTO CONCURSAL - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU - CHEFE DE DIVISÃO DE ESTUDOS E PROJETOS

Grelha Classificativa Entrevista Pública

NOME		BRUNO MIGUEL MARTINS ALVES						
Parâmetros de apreciação				Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Fundamentação	Média
P A 1	ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS - Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Ficou evidente na sua entrevista uma atitude de comprometimento com os resultados procurando priorizar objetivos estratégicos e ambiciosos. Aceita correr riscos com responsabilidade dando a cara por eles. É ambicioso e exigente.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 2	PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO - Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Assume saber planejar, coordenar e controlar as atividades que o serviço determina, dando resposta a objetivos superiormente definidos como estratégicos. Revela saber a alinhar o planeamento em função dos prazos, dos custos e dos níveis de qualidade pretendidos. Revela sensibilidade para questões relacionadas com a sustentabilidade ambiental e para a sua integração nos objetivos do serviço.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 3	LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS - Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilidade	Insuficiente	4 valores	20	16	16	Revela saber mobilizar a equipa em torno de objetivos de serviço comuns, sabendo escutar, incorporar sugestões e propostas, bem como agregar fomentando o espírito de equipa. Revela saber delegar responsabilidades e estimular a autonomia dentro de uma equipa. Assume o elogio do esforço como uma peça-chave do trabalho em equipa.	17,333
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
	OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS - Capacidade para gerir os	Insuficiente	4 valores				Revela estar disponível para reorganizar a equipa de forma a otimizar recursos, assumindo ser	
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					

P A 4	recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos	Elevado	20 valores	16	16	16	capaz de solicitar apoio dentro da estrutura da Câmara Municipal em caso de necessidade extrema de reforço da sua equipa. Revela capacidade para antecipar cenários e tomar decisões de gestão.	16,000
P A 5	DECISÃO - Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Revela ser capaz de propor cenários de tomada de decisão em cenários de crise, com necessidade de articular as cadeias de comando da melhor forma e de escolher num intervalo de tempo curto as opções mais ajustadas à resolução dos problemas, ponderando o risco associado às tomadas de decisão.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 6	DESENVOLVIMENTO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES - Capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional	Insuficiente	4 valores	20	16	16	Consegue articular da melhor forma um mecanismo de promoção do reconhecimento e valorização dos colaboradores, reconhecendo mérito individual e coletivo de forma promover um clima de trabalho saudável e inclusivo, propondo para o efeito a flexibilidade de horários, o recurso aos meios informáticos, o diálogo permanente, e reorganização de tarefas.	17,333
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 7	ORIENTAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E MUDANÇA - Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Deu claros sinais de estar preparado para a inovação e para a mudança na gestão de equipas trabalho, promovendo a aposta na desmaterialização dos serviços, no incentivo ao uso de energias renováveis para redução da pegada carbónica e promoção da eficiência energética, e na aposta em políticas ambientais de contratação pública. É adepto das novas tecnologias aplicadas à promoção da rapidez nos processos, na melhoria do funcionamento dos serviços e no desempenho individual.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					

P A 8	TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES - Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	Insuficiente	4 valores	16	16	16	De forma a poder reforçar a tolerância à pressão e às contrariedades, defende que o risco deve ser antecipado, que o controlo emocional deve ser feito no seio da equipa, e que o envolvimento dos vários elementos da equipa nas tarefas permite manter o controlo do trabalho perante situações difíceis e inesperadas. Aceita a crítica e é humilde perante as contrariedades aceitando-as como parte do processo de aprendizagem.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 9	VISÃO ESTRATÉGICA - Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direccionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Revela estar atento a possíveis cenários de mudança rápida, tanto da conjuntura interna como da conjuntura externa. Consegue antecipar necessidades de mudança com adaptação do serviço às novas necessidades. Sabe distinguir um cenário urgente de um cenário prioritário, definindo estratégias para ambos os casos. Sabe priorizar objetivos em estreito alinhamento com as ordens superiormente recebidas.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					

PONTUAÇÃO FINAL = (PA1+PA2+PA3+PA4+PA5+PA6+PA7+PA8+PA9)/9

16,296

O Júri,

Assinado por: **António José Candeias Curado**
Num. de Identificação: 10082069
Data: 2025.04.21 12:57:23+01'00'

(Senhor Pró Presidente do Instituto Politécnico de Viana do Castelo)

(Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

Assinado por: **MARIA SOFIA FERNANDES VELHO DE CASTRO ARAÚJO**
Num. de Identificação: 11297940
Data: 2025.04.11 16:20:13+01'00'

(Eng.º José António Puga Caridade de Barros)

Certificado por: **Câmara Municipal de Ponte de Lima**
Atributos certificados: **Chefe da Divisão de Administração Geral**

Assinado por: **José António Puga Caridade de Barros**
Num. de Identificação: 09844253
Data: 2025.04.14 09:42:02+01'00'





**Procedimento Concursal para provimento de cargo de
Direção Intermédia de 2.º Grau, Chefe de Divisão de Estudos
e Projetos**

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME: BRUNO MIGUEL MARTINS ALVES

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

onde CF= Classificação Final, AC= Avaliação Curricular e EP= Entrevista Pública.

AVALIAÇÃO CURRICULAR :

13,2

VALORES

ENTREVISTA PÚBLICA :

16,296

VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

15,0576

VALORES

O Júri,

Assinado por: **António José Candeias Curado**
Num. de Identificação: 10082069
Data: 2025.04.21 12:59:05+01'00'

(Senhor Pró Presidente do Instituto Politécnico de Viana do Castelo - António José Candeias Curado)

(Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

Assinado por: **MARIA SOFIA FERNANDES VELHO DE CASTRO ARÁÚJO**

Num. de Identificação: 11297940

Data: 2025.04.11 16:17:56+01'00'

(Eng.º José António Puga Caridade de Barros)

Certificado por: **Câmara Municipal de Ponte de Lima**

Atributos certificados: **Chefe da Divisão de Administração Geral**

Assinado por: **José António Puga Caridade de Barros**

Num. de Identificação: 09844253

Data: 2025.04.14 09:42:02+01'00'



Grelha Classificativa Entrevista Pública

NOME		JOÃO JÁCOME FERNANDES DE ALMEIDA FORNELOS						
Parâmetros de apreciação				Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Fundamentação	Média
P A 1	ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS - Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados	Insuficiente	4 valores	16	20	20	Refere que a orientação para os resultados envolve o comprometimento da totalidade da equipa. Diz fazer apelo à responsabilidade individual em nome dos objetivos do grupo. Diz não haver necessidade de reforço do estímulo, pois a responsabilidade individual deve sempre sobressair. Compromete-se com os resultados e com os objetivos estratégicos.	18,667
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 2	PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO - Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	Insuficiente	4 valores	16	16	16	No domínio do planeamento e da organização, refere a importância de centrar a sua atenção na equipa, reunindo-a e discutindo o projeto a implementar. Sabe definir prioridades para si e para o seu serviço.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 3	LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS - Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilidade	Insuficiente	4 valores	16	20	20	Refere que a forma de mobilizar a sua equipa para objetivos de serviço e da organização se faz com ferramentas como a Avaliação de Desempenho, com a atribuição de dias de férias, e com o investimento em formação. É sensível ao diálogo e à obtenção de feedback permanente por parte da equipa. Sabe considerar as propostas dos colaboradores da melhor forma.	18,667
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 4	OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS - Capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Como forma de otimização de recursos diz estar disponível para implementar medidas de racionalização do trabalho, prevê recorrer ao apoio de outros serviços em cenários de crise e de falta de pessoal, e prevê reorganizar funções de forma a otimizar o potencial individual.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					

P A 5	DECISÃO - Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas	Insuficiente	4 valores	16	20	20	Em cenários de necessidade de decisão rápida e eficaz pondera alternativas de resolução de problemas, refere a necessidade de reportar superiormente as situações e prevê tomar decisões em tempo útil. Assume os resultados das decisões que toma.	18,667
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 6	DESENVOLVIMENTO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES - Capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Refere o papel primordial da auscultação na avaliação das necessidades de formação dos seus colaboradores. É interventivo e reconhece o mérito individual e coletivo. Dá feedback sobre os desempenhos para promoção da melhoria contínua.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 7	ORIENTAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E MUDANÇA - Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Refere apostar na inovação e ser adepto das novas tecnologias, da informatização crescente do trabalho e da adoção de medidas de gestão internas que simplifiquem processos. Está disponível para implementar mudanças organizacionais que conduzam a melhorias no serviço.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 8	TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES - Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	Insuficiente	4 valores	16	20	20	Refere que o diálogo é sempre central na resposta à pressão e às contrariedades no seio da equipa. Diz estar disponível para trabalhar ao lado da sua equipa, sempre que necessário. Refere que a produtividade deve manter-se sempre, mesmo em cenários de elevada pressão.	18,667
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 9	VISÃO ESTRATÉGICA - Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão	Insuficiente	4 valores	16	16	16	Refere que a antecipação dos problema é a melhor ferramenta para lidar com eles. Sabe distinguir urgência de prioridade, e revela que a atenção à mudança é fundamental para se conseguir uma visão estratégica para o serviço.	16,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					

PONTUAÇÃO FINAL = (PA1+PA2+PA3+PA4+PA5+PA6+PA7+PA8+PA9)/9

Assinado por: **António José Candeias Curado**
Num. de Identificação: 10082069
Data: 2025.04.21 12:58:12+01'00'

Assinado por: MARIA SOFIA FERNANDES VELHO DE CASTRO ARAÚJO

—Num. de Identificação: 11297940
Data: 2025.04.11 16:18:43+01'00'

Certificado por: Câmara Municipal de Ponte de Lima
Atributos certificados: Chefe da Divisão de
Administração Geral



Assinado por: **José Antônio Puga Caridade de Barros**
Num. de Identificação: 09844253
Data: 2025.04.14 09:42:02+01'00'





**Procedimento Concursal para provimento de cargo de
Direção Intermédia de 2.º Grau, Chefe de Divisão de Estudos
e Projetos**

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME: JOÃO JÂCOME FERNANDES DE ALMEIDA FORNELOS

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

onde CF= Classificação Final, AC= Avaliação Curricular e EP= Entrevista Pública.

AVALIAÇÃO CURRICULAR :

17,4

VALORES

ENTREVISTA PÚBLICA :

17,185

VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

17,271

VALORES

O Júri,

Assinado por: **António José Candeias Curado**
Num. de Identificação: 10082069
Data: 2025.04.21 12:59:52+01'00'

(Senhor Pró Presidente do Instituto Politécnico de Viana do Castelo - António José Candeias Curado)

(Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

Assinado por: **MARIA SOFIA FERNANDES VELHO DE CASTRO ARAÚJO**

Num. de Identificação: 11297940

Data: 2025.04.11 16:17:15+01'00'

(Eng.º José António Puga Caridade de Barros)

Certificado por: **Câmara Municipal de Ponte de Lima**

Atributos certificados: **Chefe da Divisão de Administração Geral**

Assinado por: **José António Puga Caridade de Barros**

Num. de Identificação: 09844253

Data: 2025.04.14 09:42:02+01'00'

