



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA  
CÂMARA MUNICIPAL**

**Procedimento Concursal para provimento do cargo de Chefe da Unidade  
Municipal Contencioso e Recursos Humanos**

**Ata da reunião do júri**

**Definição dos critérios e seleção, ponderações e classificação final**

1. Aos dez dias do mês de abril de dois mil e dezoito reuniu-se na Câmara Municipal de Viana do Castelo o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3º Grau, Chefe da Unidade de Contencioso e Recursos Humanos da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, aberto por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 06 de abril de 2018, na sequência da autorização da Câmara Municipal deliberada em 23 de fevereiro de 2018, tendo a constituição do júri sido aprovada nessa mesma reunião de Câmara Municipal;

Presidente: João Fernando Brito Nogueira, Presidente da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira;

1.º Vogal efetivo: Vitor Manuel Passos Pereira, Chefe da Divisão de Administração Geral, da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira;

2.º Vogal efetivo: Paula Cristina Pinheiro Vasconcelos Mateus, Chefe da Divisão Administrativa Geral da Câmara Municipal de Valença.

2. A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no nº 1 do artigo 20º e no nº1 do 21º, ambos da Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, e 68/2013 de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, foi deliberado o seguinte:

a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam um mínimo de mais de dois anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia de 3º grau;

b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.

**Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação**



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

**I – Avaliação Curricular**

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo curriculum profissional.

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) Habilitações Académicas** - em que se ponderará o grau académico ou a equiparação ao mesmo legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso;
- b) Experiência Profissional Geral** – em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência;
- c) Experiência Profissional Específica** – em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar (exercício de cargo dirigente) para o qual se pretende recrutar o dirigente;
- d) Avaliação do Desempenho** - em que se aferirá a média das três últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem;
- e) Formação Profissional Geral e Cursos Específicos** – em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, sendo ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos 10 anos Também se aferirá a titularidade de cursos específicos para Dirigentes da Administração Local, ou na Área de Atendimento e Relações Públicas. A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

**AC = (HA+EPG+EPE+AD+FPGCE) / 5, em que:**

**AC** - Avaliação Curricular;

**HA** = Habilitações Académicas;

**EPG** - Experiência Profissional Geral;

**EPE** - Experiência Profissional Específica;

**AD** - Avaliação do Desempenho;

**FPGCE** - Formação Profissional Geral e Cursos Específicos.

**1.1 – Habilitações Académicas (HA)**

Neste âmbito, o júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura – 18 valores;

Mestrado – 19 valores;

Doutoramento – 20 valores.

**1.2 - Experiência Profissional Geral (EPG)**



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

$$(EPG) = (EFP * 0,75) + (ECD * 0,25)$$

**EFP** = Exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, incluindo estágios profissionais (PEPAL)

- ≤ 2 anos – 10 valores;
- > 2 anos e ≤ de 6 anos – 12 valores;
- > 6 anos e ≤ de 9 anos – 14 valores;
- > 9 anos e ≤ de 12 anos – 16 valores;
- > 12 anos e ≤ de 15 anos – 18 valores;
- > 15 anos – 20 valores.

**ECD** – Exercício de Cargos Dirigentes, e/ou de coordenação de serviços na área da contencioso e recursos humanos e de acordo com o seguinte:

- Não exerceu – 0 valores;
- ≤ 3 anos – 16 valores;
- > 3 anos e ≤ de 9 anos – 18 valores;
- > 9 anos – 20 valores.

**1.3 – Experiência Profissional Especifica (EPE)**

Neste fator o júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para o qual o procedimento concursal é aberto, incluindo estágios profissionais (PEPAL), de acordo com o seguinte:

- Não tem – 0 valores;
- Até 1 ano – 10 valores;
- > 1 ano e ≤ de 6 anos – 12 valores;
- > 6 anos e ≤ de 9 anos – 14 valores;
- > 9 anos e ≤ de 12 anos – 16 valores;
- > 12 anos e ≤ de 15 anos – 18 valores;
- > 15 anos – 20 valores.

**1.4 – Avaliação do Desempenho (AD)**

Neste aspeto o júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

- < 2 - 0 valores;
- ≥ 2 e < 2,5 - 10 valores;
- ≥ 2,5 e < 3 - 12 valores;
- ≥ 3 e < 3,5 - 14 valores;
- ≥ 3,5 e < 4 - 16 valores;
- ≥ 4 e < 4,5 - 18 valores;
- ≥ 4,5 e ≤ 5 - 20 valores.

Na eventualidade de relevar para este efeito a classificação de serviço que se fazia numa escala de 2 a 10, a correspondência far-se-á dividindo a classificação atribuída por dois.

**1.5 – Formação Profissional Geral (FPGCE)**



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

Neste item o júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 10 anos. Incluem-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos, e dos cursos específicos.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia é equivalente a 7 horas.

Serão consideradas "ações com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação							
	≤ 7 horas	> 7 horas e ≤ 14 horas	> 14 horas e ≤ 36 horas	> 36 horas	Pós - Graduação	SADAL	GEPAL	CEFADAL
Pontuação	1 ponto	2 pontos	4 pontos	5 pontos	15 pontos	15 pontos	20 pontos	20 pontos

Pós-Graduação e Especializações;

SADAL – Seminário de Alta Direção em Administração Local;

GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local;

CEFADAL – Curso de Estudos e Formação Para Altos Dirigentes da Administração Local.

Para efeitos de avaliação curricular, o júri procedeu à elaboração de uma ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata e da qual constitui parte integrante (anexo I).

## II- Entrevista Pública

A entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa em cada um deles:

**a) Sentido crítico:** Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do (a) candidato(a) e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	18-20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções	1-9 Valores

**b) Competência técnica:** Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de Avaliação do Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP).

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	18-20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	1-9 Valores

**c) Expressão e fluência verbais:** Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral	15-17 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral	1-9 Valores

**d) Motivação:** Pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica, a sua capacidade de adaptação e de melhoria contínua, bem como a postura pró ativa.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	15-17 Valores
Bom	Quando revele bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	1-9 Valores

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri.

A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

Para o efeito, o júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Pública e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo II).



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

**III – Classificação final:**

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = ((AC*0,50) + (EP*0,50));$$

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

O júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata de que constitui parte integrante (Anexo III).

As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

O júri, findo o procedimento concursal, elaborará a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstenendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do nº 5 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 3º de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de Abril, 64/2011, de 22 de dezembro, e 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela lei nº 49/2012 de 29 de agosto.

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na **Experiência Profissional Específica**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

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 e rubricada pelos mesmos.

O júri;



---

O Presidente do Júri



---

1.º Vogal



---

2.º Vogal

**ANEXO I**

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Procedimento Concursal para provimento do cargo Dirigente Intermédio de 3º Grau - Chefe da Unidade de Contencioso e Recursos Humanos

<b>NOME DO/A CANDIDATO/A:</b>
-------------------------------

<b>HABILITAÇÕES ACADÉMICAS(HA)</b>	Pontuação /Critérios					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"><i>Nota: preencher apenas uma opção</i></div>	18 Licenciatura 19 Mestrado 20 Doutoramento	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">0</td></tr> </table> valores				0
0						
<b>TOTAL</b>		<b>0</b> valores				

<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL (EPG)</b>	Pontuação /Critérios								
<b>Exercício de Funções Públicas (EFP)</b>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"><i>Nota: preencher apenas uma opção</i></div>	10 ≤ 2 anos 12 > 2 anos e ≤ 6 anos 14 > 6 anos e ≤ 9 anos 16 > 9 anos e ≤ 12 anos 18 > 12 anos e ≤ 15 anos 20 > 15 anos	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">0</td></tr> </table> Sub total 0 valores							0
0									
<b>Exercício de Cargos Dirigentes (ECD)</b>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"><i>Nota: preencher apenas uma opção</i></div>	0 Não exerceu 16 ≤ 3 anos 18 > 3 anos e ≤ 9 anos 20 > 9 anos	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">0</td></tr> </table> Sub total 0 valores  <b>TOTAL</b> 0 valores						0	
0									

<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA (EPE)</b>	Pontuação /Critérios									
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"><i>Nota: preencher apenas uma opção</i></div>	0 Não TEM 10 Até 1 ano 12 > 1 ano e ≤ 6 anos 14 > 6 e ≤ 9 anos 16 > 9 anos e ≤ 12 anos 18 > 12 anos e ≤ 15 anos 20 > 15 anos	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">0</td></tr> </table> TOTAL 0 valores								0
0										



*[Handwritten signature]*

**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD) - (considerar a AC Pontuação /Critérios**

Preencher: anos a que se reportam as avaliações

	2012	2013/2014	2015/2016
Preencher: expressão quantitativa das avaliações (Até às milésimas se possível)			

Nota: se a avaliação se reportar a classificação de serviço (escala de 2 a 10) o valor a introduzir deverá ser metade do atribuído no ano em causa

Média das avaliações consideradas

*Nota: preencher apenas uma opção*

0	< 2	<input type="text"/>
10	≥ 2 e < 2,5	<input type="text"/>
12	≥ 2,5 e < 3	<input type="text"/>
14	≥ 3 e < 3,5	<input type="text"/>
16	≥ 3,5 e < 4	<input type="text"/>
18	≥ 4 e < 4,5	<input type="text"/>
20	≥ 4,5 e < 5	<input type="text"/>

**TOTAL**  valores

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL E CURSOS ESPECIFICOS (FP) Pontuação /Critérios**

*(Com interesse específico)*

*Nota: indicar o nº de ações realizadas em cada parâmetro*

1	≤ 7 horas	<input type="text"/>
2	< 7 horas e ≤ de 14 horas	<input type="text"/>
4	< 14 horas e ≤ de 36 horas	<input type="text"/>
5	> 36 horas	<input type="text"/>
15	Pós-graduação	<input type="text"/>
15	SADAL	<input type="text"/>
20	GEPAL	<input type="text"/>
20	CEFADAL	<input type="text"/>

Soma das ações de formação

**TOTAL**  valores

Total não pode ser superior a 20

**Avaliação Curricular (AC) = (HA+EPG+EPE+AD+FPGCE)/5**

**Classificação da Avaliação Curricular** **0,000** **Valores**

Observações:

--

Vila Nova de Cerveira, 10 de abril de 2018

O JURI

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANEXO II

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento Concursal para provimento do cargo Dirigente Intermédio de 3º Grau - Chefe da Unidade de Contencioso e Recursos Humanos da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, datado de 06 de abril 2018

NOME DO/A CANDIDATO/A:						
FATORES DE APECIAÇÃO	ELEMENTOS DO JURI	PONTUAÇÃO (Valores)				Classificação do Fator de Apreciação
		Insuficiente 1 - 9	Suficiente 10 - 12	Bom 13 - 14	Muito Bom 15 - 17	
Sentido Crítico (SC)						0,000
Competência Técnica (CT)						0,000
Expressão e Fluência verbais (EFV)						0,000
Motivação (M)						0,000
OBSERVAÇÕES						

Classificação de cada fator de apreciação = (juri 1 + juri 2 + juri 3)/3  
 Classificação da Entrevista Pública = (SC + CT + EFV + M ) /4

Classificação Final da Entrevista Pública = 0,000

Vila Nova de Cerveira, 10 de abril de 2018

O JURI

**ANEXO III**

**FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL**

Procedimento Concursal para provimento do cargo Dirigente Intermédio de 3º Grau - Chefe da Unidade de Contencioso e Recursos Humanos da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, datado de 06 de abril 2018

**NOME DO/A CANDIDATO/A:**

**CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)**

$$CF = (AC + EP)/2$$

Avaliação Curricular	<b>0,000</b>
Entrevista Pública	<b>0,000</b>
<b>Classificação Final</b>	<b>0,000</b>

Vila Nova de Cerveira, 10 de abril de 2018

O JURI

---

---

---