



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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO  
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU (M/F)**

**ATA 1**

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

Aos 7 dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe da Unidade de Serviço de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, constituído por Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe de Divisão de Administração Geral, na qualidade de Presidente e pelos vogais efetivos Carlos Alberto Azevedo Lima, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e José António Puga Caridade de Barros, Chefe da Divisão de Obras e Urbanismo.

A presente reunião teve como objetivo fixar os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, bem como o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento de recrutamento, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no n.º 2, do artigo 20º e no n.º 1, do artigo 21º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e no artigo 10º, da Estrutura Orgânica do Município de Vila Nova de Cerveira, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º 15, de 20 de janeiro de 2023, foi deliberado o seguinte:

- a) Os titulares dos cargos de direção intermédia de 3.º Grau são recrutados, através de procedimento concursal, de entre os trabalhadores dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam dois anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, e que sejam titulares de curso superior que confira grau de licenciatura.
- 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**

**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;



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

- 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.

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)**

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)

> 4 anos e ≤ de 6 anos – 10 valores;

> 6 anos e ≤ de 9 anos – 12 valores;

> 9 anos e ≤ de 13 anos – 14 valores;

> 13 anos e ≤ de 16 anos – 16 valores;

> 16 anos e ≤ de 20 anos – 18 valores;

> 20 anos – 20 valores.

**ECD** – Exercício de Cargos Dirigentes, e/ou de coordenação de serviços nas áreas do cargo a prover de acordo com o seguinte:

Não exerceu – 0 valores;



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

- ≤ 3 anos – 14 valores;
- > 3 anos e ≤ de 6 anos – 16 valores;
- > 6 anos e ≤ de 9 anos – 18 valores;
- > 9 anos – 20 valores.

**1.3 – Experiência Profissional Específica (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;
- > 4 anos e ≤ de 6 anos – 10 valores;
- > 6 anos e ≤ de 9 anos – 12 valores;
- > 9 anos e ≤ de 13 anos – 14 valores;
- > 13 anos e ≤ de 16 anos – 16 valores;
- > 16 anos e ≤ de 20 anos – 18 valores;
- > 20 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, dos dois últimos biénios, 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.

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

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	Duração da Formação
-------------------	---------------------



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

com interesse específico	< 7 horas	≥ 7 horas e ≤ 14 horas	> 14 horas e ≤ 36 horas	> 36 horas e ≤ 50 horas	> 50 horas	Pós - Graduação	SADAL	GEPAL	CEFADAL
Pontuação	0 pontos	10 pontos	12 pontos	14 pontos	16 pontos	18 pontos	18 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:

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



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

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:

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:



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

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 á elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Pública e cujo modelo se encontra anexo á presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo II).

**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:

$$CF = (AC * 0,40) + (EP * 0,60);$$

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

O júri procedeu á elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa á 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, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 6, do artigo 21º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptada á administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual.

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.



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

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:

*Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Arany*

O Presidente do Júri

1.º Vogal

2.º Vogal

**ANEXO I**

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Procedimento Concursal para provimento do cargo Chefe da Unidade de Serviço de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos

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

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS(HA)	Pontuação /Critérios	
<i>Nota: preencher apenas uma opção</i>	18	Licenciatura
	19	Mestrado
	20	Doutoramento
	<b>TOTAL</b>	

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL (EPG)	Pontuação /Critérios	
<b>Exercício de Funções Públicas (EFP)</b>		
<i>Nota: preencher apenas uma opção</i>	10	> 4 anos e ≤ 6 anos
	12	> 6 anos e ≤ 9 anos
	14	> 9 anos e ≤ 13 anos
	16	> 13 anos e ≤ 16 anos
	18	> 16 anos e ≤ 20 anos
	20	> 20 anos
<b>Sub total</b>		valores
<b>Exercício de Cargos Dirigentes (ECD)</b>		
<i>Nota: preencher apenas uma opção</i>	0	Não exerceu
	14	≤ 3 anos
	16	> 3 anos e ≤ 6 anos
	18	> 6 anos e ≤ 9 anos
20	> 9 anos	
<b>Sub total</b>		valores
<b>TOTAL</b>		valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA (EPE)	Pontuação /Critérios	
<i>Nota: preencher apenas uma opção</i>	0	Sem experiência
	10	> 4 anos e ≤ 6 anos
	12	> 6 anos e ≤ 9 anos
	14	> 9 e ≤ 13 anos
	16	> 13 anos e ≤ 16 anos
	18	> 16 anos e ≤ 20 anos
20	> 20 anos	
<b>TOTAL</b>		valores

*[Handwritten signature]*



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

Preencher: anos a que se reportam as avaliações  
 Preencher: expressão quantitativa das avaliações  
 (Até às milésimas se possível)

2019/2020	2021/2022

Média das avaliações consideradas

*Nota: preencher apenas uma opção*

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


TOTAL  valores

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

(Com interesse específico)

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

- 0 < 7 horas
- 10 > 7 horas e ≤ de 14 horas
- 12 > 14 horas e ≤ de 36 horas
- 14 > 36 horas ≤ 50 horas
- 16 > 50 horas
- 18 Pós-graduação
- 18 SADAL
- 20 GEPAL
- 20 CEFADAL

Nº Ações	

Soma das ações de formação

TOTAL  valores

FINAL  valores

Total não pode ser superior a 20

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

Classificação da Avaliação Curricular

0,000

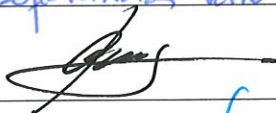
Valores

Observações:

Vila Nova de Cerveira, 7/11/ de 2023

O JURI

*Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Aragão*




---



---



ANEXO II

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento Concursal para provimento do cargo Chefe da Unidade de Serviço de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos

NOME DO/A CANDIDATO/A:								
FATORES DE APECIAÇÃO	ELEMENTOS DO JURI	PONTUAÇÃO (Valores)						Classificação do Fator de Apreciação
		Insuficiente 9	1 - Suficiente 10 - 12	Bom 13 - 14	Muito Bom 17	15	Excelente 18 - 20	
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, 7/10/ de 2023

O JURI

*Para Sefc. Fernando Vilas & Castro Arag*

*[Signature]*

*[Signature]*

ANEXO III

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Procedimento Concursal para provimento do cargo Chefe da Unidade de Serviço de Apoio Jurídico, Contencioso e Recursos Humanos

NOME DO/A CANDIDATO/A:

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

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

Avaliação Curricular  
Entrevista Pública

Classificação Final

Vila Nova de Cerveira, 7 de novembro de 2023

O JURI

Maria Sofia Fernandes Vilela de Castro Aragão



1/11