



## MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

# 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 quinze dias do mês de junho de dois mil e vinte e seis reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe da Unidade de Serviço de Cultura, Desporto e Turismo da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, constituído por Ivone da Conceição Costa Marinho, Chefe da Divisão de Administrativa e Financeira, na qualidade de Presidente e pelos vogais efetivos Renato Sérgio Tenedório Martins, Chefe da Divisão de Planeamento, Obras e Gestão Urbanísticas, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Francisco José Rodrigues Esmeriz, Chefe da Unidade Intermédia de 3º Grau.

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 20.º e no n.º 1, do artigo 21.º, 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 10.º, da Estrutura Orgânica do Município de Vila Nova de Cerveira, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º 16, de 23 de janeiro de 2026, 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;
- b) **Experiência Profissional Geral** – em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência;



## MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

- 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 duas 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 ou ≤ 6 anos – 10 valores;

> 6 anos ou ≤ 9 anos – 12 valores;

> 9 anos ou ≤ 13 anos – 14 valores;

> 13 anos ou ≤ 16 anos – 16 valores;

> 16 anos ou ≤ 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:



## MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

- Não exerceu – 0 valores;
- $\leq 3$  anos – 14 valores;
- $> 3$  anos ou  $\leq$  de 6 anos – 16 valores;
- $> 6$  anos ou  $\leq$  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 ou  $\leq$  de 6 anos – 10 valores;
- $> 6$  anos ou  $\leq$  de 9 anos – 12 valores;
- $> 9$  anos ou  $\leq$  de 13 anos – 14 valores;
- $> 13$  anos ou  $\leq$  de 16 anos – 16 valores;
- $> 16$  anos ou  $\leq$  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 ciclos avaliativos, do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

- $< 2$  - 0 valores;
- $\geq 2$  ou  $< 2,5$  - 10 valores;
- $\geq 2,5$  ou  $< 3$  - 12 valores;
- $\geq 3$  ou  $< 3,5$  - 14 valores;
- $\geq 3,5$  ou  $< 4$  - 16 valores;
- $\geq 4$  ou  $< 4,5$  - 18 valores;
- $\geq 4,5$  ou  $\leq 5$  - 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.



## MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação								
	< 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 parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de Avaliação do Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP).



## MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

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:

Excelente	Quando revele excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	18-20 Valores
-----------	--	------------------



## MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

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 à 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 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, 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 à 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.

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.



**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA**

O Júri:

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a final vertical stroke.

\_\_\_\_\_  
A Presidente do Júri

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping initial and a long horizontal tail.

\_\_\_\_\_  
1.º Vogal

A handwritten signature in blue ink, with a large initial and a long horizontal tail.

\_\_\_\_\_  
2.º Vogal