PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO ADMINISTRATIVA

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES, CLASSIFICAÇÃO FINAL E DESIGNAÇÃO

Aos vinte e oito dias do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, pelas 10 horas, no Auditório da Biblioteca Municipal Aquilino Ribeiro, reuniu o Júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de Moimenta da Beira, tomada na sessão ordinária de vinte e cinco de setembro do corrente ano, sob proposta da Câmara Municipal, aprovada em reunião ordinária realizada no pretérito dia 10 de setembro, face à proposta apresentada pelo Presidente da Câmara, que data de dia um do corrente mês de setembro, constituído por Cristóvão Malhada Ferreira, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Local, da Câmara Municipal de Vila Nova de Paiva, na qualidade de Presidente, por Maria da Conceição Marques Rodrigues, Chefe da Divisão de Gestão Financeira, do Município de Moimenta da Beira, na qualidade de primeira vogal efetiva, e por Ricardo Inácio de Castro, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social, da Câmara Municipal de Moimenta da Beira, na qualidade de segundo vogal para, em função da complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o cargo[1] posto a concurso, definirem o seguinte:

I. Os requisitos de admissão;

II. Os critérios de avaliação a aplicar na avaliação curricular;

III. Os critérios de avaliação a aplicar na entrevista pública;

[1] A este cargo estão cometidas as competências que se encontram vertidas nos artigos 8.º e 22.º da Estrutura Interna e Organização dos serviços Municipais, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e/ou das que lhe forem delegadas nos termos da lei.

IV. A ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como a valoração final de cada um dos métodos de seleção;

V. Designação do/a candidato/a.

Em face daquilo que consta anteriormente, os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as são a avaliação curricular e a entrevista pública.

Os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às décimas, sendo que o arredondamento será feito para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja, respetivamente, inferior ou igual ou superior a cinco.

I. REQUISITOS DE ADMISSÃO:

Ao presente procedimento concursal podem candidatar-se todos/as os/as trabalhadores/as, que até ao termo do prazo para a apresentação das candidaturas reúnam os requisitos plasmados no artigo 20.º, n.º 1, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e subsequentes alterações, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, nomeadamente de entre trabalhadores/as em funções públicas contratados/as ou designados/as por tempo indeterminado, licenciados/as, dotados/as de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

II. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO A APLICAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR:

A avaliação curricular visa avaliar a qualificação e as aptidões profissionais dos/as candidatos/as para o exercício do cargo a prover, com base na análise do curriculum vitae, o qual é acompanhado dos respetivos documentos comprovativos, sendo ponderada de harmonia os parâmetros a seguir mencionados pela fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP_1 + AD) / 4$$

Sendo:

AC – Avaliação curricular;

HA – Habilitação académica;

FP – Formação profissional;

EP_1 – Experiência profissional;

AD – Avaliação de desempenho.

✓ **Na habilitação académica (HA)** pondera-se a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida e o facto da licenciatura corresponder ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso;

✓ **Na formação profissional (FP)** considera-se os cursos ou as ações de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do cargo, por pressuporem uma organização programática em ordem às reais necessidades do serviço, que se encontrem devidamente certificadas por entidade competente para o efeito;

✓ **Na experiência profissional (EP_1)** avalia-se o desempenho de funções públicas nas áreas de atividade relacionadas com o presente procedimento, avaliando a duração dessa experiência;

✓**Na avaliação de desempenho (AD)** afere-se a média das avaliações de desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem, nos últimos três biénios.

HA – pondera-se 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 ou Licenciatura com Mestrado Integrado que não seja na área de estudo classificada com o código 34 (ciências empresariais) e com o código 38 (direito)[2]: 10 valores;
- Mestrado que não seja na área de estudo classificada com o código 34 ou 38: 12 valores;
- Doutoramento que não seja na área de estudo classificada com o código 34 ou 38: 14 valores;
- Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado na área de estudo classificada com o código 34 ou 38: 16 valores;
- Mestrado na área de estudo classificada com o código 34 ou 38: 18 valores;
- Doutoramento na área de estudo classificada com o código 34 ou 38: 20 valores.

[2] Cfr. estatuído na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

Os valores não são cumulativos e, por isso, na presença de dois ou mais itens, atribui-se o valor correspondente ao item mais elevado.

FP – pondera-se as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, jornadas, palestras, entre outras ações de aperfeiçoamento profissional, frequentadas ou ministradas[3] e comprovadas através de cópia do respetivo documento, que estejam relacionadas e sejam relevantes para o desempenho do cargo a concurso. Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações com interesse específico, bem com os cursos para cargos dirigentes, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

Sempre que a duração dos cursos ou ações de formação profissional não indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração, considerar-se-á que cada dia é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos documentos não mencionam a data de realização da formação serão pontuadas com zero valores.

A avaliação deste parâmetro terá, no máximo vinte valores, nos seguintes termos:

- Sem formação profissional / formação profissional fora da relevância para o desempenho do cargo a prover: 0 valores;
- ≤ 50 horas: 8 valores;
- > 50 e ≤ a 100 horas: 12 valores;
- > 100 e ≤ a 200 horas: 14 valores;
- > 200 horas: 16 valores;
- Curso de Alta Direção (CADAP, CAGEP, FORGEP, CEFADAL, GEPAL, PROGAL, FA>AP): 20 valores.

EP_1 – pondera-se a qualificação dos candidatos através de uma relação entre o grau de adequação das funções / atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover, dando-se ênfase ao exercício efetivo de funções de dirigente ou equiparado / chefia / coordenação. Assim, avaliar-

[3] Desde o dia 1 de janeiro de 2020 até à data de publicação do código de oferta na Bolsa de Emprego Público.

se-á a experiência em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades e o período a que se referem nos seguintes termos:

a) Experiência profissional genérica (EPG) em funções para as quais seja exigível a posse de licenciatura:

- Até 5 anos: 10 valores;
- > 5 e ≤ a 10 anos: 15 valores;
- > 10 anos: 20 valores.

b) Experiência profissional específica (EPE) em cargos dirigentes ou equiparados / chefia / coordenação:

- Sem experiência: 0 valores;
- Até 3 anos: 12 valores;
- > 3 e ≤ a 9 anos: 15 valores;
- > 9 anos: 20 valores.

Em conformidade com os fatores supracitados, previu-se para a avaliação deste parâmetro a seguinte fórmula:

$$\mathbf{EP_1 = (EPG + EPE) / 2}$$

Sendo:

EP_1 – Experiência profissional;

EPG – Experiência profissional genérica;

EPE – Experiência profissional específica.

AD – pondera-se a média das três últimas avaliações de desempenho na carreira de origem:

- Sem avaliação de desempenho: 0 valores;
- ≤ 2,000: 8 valores;
- > 2,000 e ≤ a 3,999: 12 valores;
- > 4,000 e ≤ a 4,500: 18 valores;
- > 4,500: 20 valores.

Apenas será considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idóneo, emitido pela respetiva entidade e que mencione expressamente a avaliação final com a menção quantitativa.

III. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO A APLICAR NA ENTREVISTA PÚBLICA:

A entrevista pública visa avaliar através de uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais e, bem assim, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, sendo ponderados os parâmetros infra discriminados, de harmonia com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores:

A – Orientação para o serviço público (OSP): neste parâmetro procurar-se-á avaliar a capacidade de o/a candidato/a para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade:

- ♦ Demonstrou possuir uma elevada orientação para o serviço público: 20 valores;
- ♦ Demonstrou possuir uma boa orientação para o serviço público: 16 valores;
- ♦ Demonstrou possuir uma suficiente orientação para o serviço público: 12 valores;
- ♦ Demonstrou possuir uma reduzida orientação para o serviço público: 8 valores;
- ♦ Demonstrou possuir uma insuficiente orientação para o serviço público: 4 valores.

B – Liderança e gestão de pessoas (LGP): neste parâmetro procurar-se-á avaliar a capacidade de o/a candidato/a dirigir e influenciar positivamente os/as colaboradores/as, mobilizando-os/as para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização:

- ♦ Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão das pessoas: 20 valores;
- ♦ Demonstrou possuir boa capacidade de liderança e gestão das pessoas: 16 valores;
- ♦ Demonstrou possuir suficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas: 12 valores;
- ♦ Demonstrou possuir reduzida capacidade de liderança e gestão das pessoas: 8 valores;
- ♦ Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas: 4 valores.

C – Conhecimentos especializados e experiência (CEE): neste parâmetro procurar-se-á avaliar o nível de conhecimentos e a experiência que o/a candidato/a detém para o desempenho das funções de dirigente:

♦ Demonstrou possuir elevados conhecimentos especializados e experiência: 20 valores;

♦ Demonstrou possuir bons conhecimentos especializados e experiência: 16 valores;

♦ Demonstrou possuir suficientes conhecimentos especializados e experiência: 12 valores;

♦ Demonstrou possuir reduzidos conhecimentos especializados e experiência: 8 valores;

♦ Demonstrou possuir insuficientes conhecimentos especializados e experiência: 4 valores.

D – Tolerância à pressão e contrariedades (TPC): neste parâmetro procurar-se-á avaliar a capacidade de resposta do/a candidato/a a situações de pressão e contrariedades em situações criadas:

♦ Demonstrou possuir elevada capacidade de tolerância à pressão e contrariedades: 20 valores;

♦ Demonstrou possuir boa capacidade de tolerância à pressão e contrariedades: 16 valores;

♦ Demonstrou possuir suficiente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades: 12 valores;

♦ Demonstrou possuir reduzida capacidade de tolerância à pressão e contrariedades: 8 valores;

♦ Demonstrou possuir insuficiente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades: 4 valores.

Se o/a candidato/a não comparecer à entrevista, considerar-se-á como excluído/a.

O resultado final da entrevista pública será expresso numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados, nos termos da fórmula a seguir mencionada:

EP = (OSP + LGP + CEE + TPC) / 4

Sendo:

EP – Entrevista pública;

OSP – Orientação para o serviço público;

LGP – Liderança e gestão das pessoas

CEE – Conhecimentos especializados e experiência;

TPC – Tolerância à pressão e contrariedades.

IV. CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A classificação final também será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de harmonia com a seguinte fórmula:

CF = (AC × 30%) + (EP × 70%)

Sendo:

CF – Classificação final;

AC – Avaliação curricular;

EP – Entrevista pública.

Se após a aplicação da fórmula supra, os/as candidatos/as obtiverem um resultado inferior a 9,50 (nove vírgula cinquenta) valores, são considerados como não detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo a concurso.

Na eventualidade de haver igualdade de classificação, serão considerados os seguintes fatores de desempate:

1.º Valoração obtida no parâmetro experiência profissional, no âmbito da avaliação curricular;

2.º Maior tempo de serviço em funções de direção.

Foi decidido adotar as fichas para a avaliação curricular e entrevista pública, as quais constituem, respetivamente, os anexos I e II e fazem parte integrante da presente ata.

V. DESIGNAÇÃO DO/A CANDIDATO/A:

O Júri após a conclusão da aplicação dos métodos de seleção previstos, elaborará, em conformidade com o vertido no n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, a proposta de designação com a indicação das razões por que a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os/as restantes candidatos/as.

O cargo de direção intermédia de 2.º grau, Chefe da Divisão Administrativa, será provido por despacho do Presidente da Câmara Municipal, em regime de comissão de serviço, por um período de três

anos, renovável por igual período sem necessidade de recurso a procedimento concursal (cfr. artigo 21.º, n.º 9, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro).

O procedimento ex vi do n.º 13, do supracitado artigo 21.º, é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência dos/as interessados/as.

Para constar, regista o Júri que todas as decisões e deliberações acima mencionadas foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião quando eram onze horas e para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e por todos aprovada, vai ser assinada.

O JÚRI,

PRESIDENTE, *Cristóvão Malhada Ferreira*.

Assinado por: **Cristóvão Malhada Ferreira**
Num. de Identificação: 12685543
Data: 2026.09.28 10:57:07+01'00'
Certificado por: **Diário da República**
Atributos certificados: **Chefe de Divisão - Município de Vila Nova de Paiva**
CHAVE MÓVEL

PRIMEIRO VOGAL, *Maria da Conceição Marques Rodrigues*.

MARIA DA CONCEIÇÃO RODRIGUES MARQUES
Assinado de forma digital por MARIA DA CONCEIÇÃO RODRIGUES MARQUES
Dados: 2026.09.28 10:30:43 +01'00'

SEGUNDO VOGAL, *Ricardo Inácio de Castro*.

RICARDO INÁCIO DE CASTRO
Assinado de forma digital por RICARDO INÁCIO DE CASTRO
Dados: 2026.09.28 10:43:34 +01'00'

ANEXO I

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO ADMINISTRATIVA

FICHA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do/a candidato/a:	

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	MÉTODO DE CLASSIFICAÇÃO	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA
Habilitação académica	Doutoramento na área de estudo classificada com o código 34 (ciências empresariais) ou código 38 (direito)	20 valores	
	Mestrado na área de estudo classificada com o código 34 ou 38	18 valores	
	Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado na área de estudo classificada com o código 34 ou 38	16 valores	
	Doutoramento que não seja na área de estudo classificada com o código 34 ou 38	14 valores	
	Mestrado que não seja na área de estudo classificada com o código 34 ou 38	12 valores	
	Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado que não seja na área de estudo classificada com o código 34 ou 38	10 valores	
Formação profissional	Curso de Alta Direção (CADAP, CAGEP, FORGEP, CEFADAL, GEPAL, PROGAL, FA>AP)	20 valores	
	> 200 horas	16 valores	
	> 100 e ≤ a 200 horas	14 valores	
	> 50 e ≤ a 100 horas	12 valores	
	≤ 50 horas	8 valores	
	Sem formação profissional / formação profissional fora da relevância para o desempenho do cargo a prover	0 valores	
Experiência profissional genérica	> 10 anos	20 valores	
	> 5 e ≤ a 10 anos	14 valores	
	Até 5 anos	10 valores	
Experiência profissional específica	> 9 anos	20 valores	
	> 3 e ≤ a 9 anos	15 valores	
	Até 3 anos	12 valores	
	Sem experiência	0 valores	
Experiência profissional	Genérica_____ Específica_____		
Avaliação de desempenho	> 4,500	20 valores	
	> 4,000 e ≤ a 4,500	18 valores	
	> 2,000 e ≤ a 3,999	12 valores	
	≤ 2,000	8 valores	
	Sem avaliação de desempenho	0 valores	
CLASSIFICAÇÃO			

$AC = (HA + FP + EP_1 + AD) / 4$
Sendo:
AC – Avaliação curricular;
HA – Habilitação académica;
FP – Formação profissional;
EP_1 – Experiência profissional;
AD – Avaliação do desempenho.

$EP_1 = (EPG + EPE) / 2$
Sendo:
EP_1 – Experiência profissional;
EPG – Experiência profissional genérica;
EPE – Experiência profissional específica.

ANEXO II

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO ADMINISTRATIVA

FICHA DA ENTREVISTA PÚBLICA

Nome do/a candidato/a:	

PARÂMETROS DE APRECIAÇÃO	MÉTODO DE CLASSIFICAÇÃO	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA
A – Orientação para o serviço público	Demonstrou possuir uma elevada orientação para o serviço público	20 valores	
	Demonstrou possuir uma boa orientação para o serviço público	16 valores	
	Demonstrou possuir uma suficiente orientação para o serviço público	12 valores	
	Demonstrou possuir uma reduzida orientação para o serviço público	8 valores	
	Demonstrou possuir uma insuficiente orientação para o serviço público	4 valores	
B – Liderança e gestão das pessoas	Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão das pessoas	20 valores	
	Demonstrou possuir boa capacidade de liderança e gestão das pessoas	16 valores	
	Demonstrou possuir suficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas	12 valores	
	Demonstrou possuir reduzida capacidade de liderança e gestão das pessoas	8 valores	
	Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas	4 valores	
C – Conhecimentos especializados e experiência	Demonstrou possuir elevados conhecimentos especializados e experiência	20 valores	
	Demonstrou possuir bons conhecimentos especializados e experiência	16 valores	
	Demonstrou possuir suficientes conhecimentos especializados e experiência	12 valores	
	Demonstrou possuir reduzidos conhecimentos especializados e experiência	8 valores	
	Demonstrou possuir insuficientes conhecimentos especializados e experiência	4 valores	
D – Tolerância à pressão e contrariedades	Demonstrou possuir elevada capacidade de tolerância à pressão e contrariedades	20 valores	
	Demonstrou possuir boa capacidade de tolerância à pressão e contrariedades	16 valores	
	Demonstrou possuir suficiente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades	12 valores	
	Demonstrou possuir reduzida capacidade de tolerância à pressão e contrariedades	8 valores	
	Demonstrou possuir insuficiente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades	4 valores	
CLASSIFICAÇÃO			