



## **ATA Nº 1**

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DE DIVISÃO ADMINISTRATIVA E DE RECURSOS HUMANOS - DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

Aos vinte e um dias do mês de maio de 2025 reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Chefe de Divisão Administrativa e Recursos Humanos- Direção Intermédia de 2.º grau**, com o objetivo de proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção para efeitos de avaliação dos candidatos.

Estiveram presentes na reunião **Nelson Jaime Passarinho Alves**, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Sardoal, na qualidade de Presidente do Júri, **Domingos Laranjeira Mendes**, Chefe de Divisão Financeira de Património e Valorização da Câmara Municipal de Vila de Rei, e **Luis Miguel Cardoso Ferreira**, Chefe da Divisão Financeira e Administrativa da Câmara Municipal de Proença-a-Nova, na qualidade de vogais efetivos.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 20.º e n.º 1 do art.º 21º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação dada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, a presente reunião teve por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final, dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.



Iniciada a reunião, o júri procedeu à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

### **1. Perfil**

- Capacidade de liderança e motivação dos seus colaboradores por forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas ao respetivo serviço.
- Aptidão para a promoção de uma gestão orientada para os resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação.
- Desempenho orientado para o reforço da qualidade da eficácia e da eficiência dos serviços e para a valorização profissional dos trabalhadores.

### **2. Conteúdo Funcional**

Exercício das competências definidas e previstas para a Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, descrita no Anexo I do Regulamento da Organização dos Serviços Municipais de Mação, publicado na 2.<sup>a</sup> Série do Diário da República n.º 193 de 4 de outubro de 2024, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e/ou as que lhe forem delegadas nos termos da lei.

**3. Formação Académica** - Licenciatura;

**4. Experiência Profissional** - Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover;

**5. Competências** - As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual;

**6. Requisitos de Admissão** - O previsto no artigo 20.º, n.º 1 da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, “os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do



artigo seguinte, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia do 1.º ou do 2.º grau, respetivamente”.

O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público (regime de nomeação ou de contrato) por tempo indeterminado, da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública, **sob pena de exclusão.**

## **2. Avaliação Curricular**

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, *no curriculum vitae*, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional e a formação profissional. Todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. A **AC** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas - HA;
2. Experiência Profissional Geral - EPG;
3. Formação Profissional - FP.

**2.1. Habilitações Académicas (HA):** Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este



equiparada, e que seja devidamente comprovada através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

<b>Habilitações Académicas</b>	<b>Valoração</b>
Habilitação académica exigida para o cargo a prover	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover	20 valores

## **2.2- Experiência Profissional Geral (EPG) na Administração Pública:**

Pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover, com ênfase no exercício efetivo de funções de chefia. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere.

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EPG} = (\text{EFP} + \text{ECD}) / 2 \text{ em que:}$$

**EPG = Experiência Profissional Geral**

**EFP = Experiência em Funções Públicas**

**ECD = Exercício de Cargos de Dirigentes**

<b>Experiência em Funções Públicas</b>	<b>Valoração</b>
Entre 4 e 5 anos	10 valores
> 5 e < 8 anos	12 valores
≥8 e <10 anos	16 valores
≥10 e <15 anos	18 valores
≥15 anos	20 valores
<b>Exercício de Cargos Dirigentes</b>	<b>Valoração</b>
Não exerceu	10 valores
≤3 anos	12 valores
>3 e ≤ 9 anos	16 valores
>9 e ≤12 anos	18 valores
>12 anos	20 valores



A contagem do período em que foi exercido um cargo de dirigente não é acumulável com o correspondente tempo de serviço na carreira de técnico superior, considerando que se pretende avaliar e ponderar a experiência profissional efetiva e não proceder a uma mera contabilização de antiguidade.

**2.3. Formação Profissional (FP):** Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional.

Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Relativamente a este parâmetro, apenas se considerará a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, que se encontre devidamente comprovada, obtida nos últimos 10 anos anteriores à data da publicação do aviso de abertura na BEP, a qual será contabilizada em horas e até ao máximo de 16 valores, sendo atribuído adicionalmente 2 valores caso reúna os requisitos i) e/ou ii), da seguinte forma:

<b>Formação Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas	<b>10 valores</b>
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas e inferior a 100 horas	<b>12 valores</b>
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 100 horas	<b>16 valores</b>
i) Pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo, com a respetiva conclusão e seu aproveitamento	<b>+ 2 valores</b>
ii) Curso destinado especificamente a dirigentes na Administração Pública, com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	<b>+2 valores</b>



No que respeita aos cursos de pós-graduação/MBA/curso dirigentes Administração Pública de relevante interesse para o cargo não se aplica o critério de temporalidade dos 10 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

**A Avaliação Curricular será calculada pela seguinte fórmula:**

$$AC = (HA + EPG + FP) / 3$$

Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri elaborou uma ficha individual (anexo I), que faz parte da presente ata.

### **3. ENTREVISTA PÚBLICA**

A entrevista pública, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Cada Entrevista terá a duração, previsível, de 30 minutos e será realizada após a avaliação curricular dos candidatos que reúnam os requisitos formais do provimento.

Tendo em conta o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação e ponderação da entrevista pública:

**A- Orientação para o Serviço Público**

**B- Liderança;**

**C- Atitude e Gestão de Equipas:**

**D- Tomada de Decisão**



## **E- Comunicação:**

**A-Orientação para o Serviço Público:** deverá ser analisada a capacidade 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, nomeadamente através da confirmação da presença/ausência dos determinados comportamentos.

- Quando demonstre um nível excelente de orientação para o serviço público.18-20 valores
- Quando demonstre um nível muito bom de orientação para o serviço público.15-17 valores
- Quando demonstre um nível bom de orientação para o serviço público. 13 - 14 valores
- Quando demonstre um nível de razoável orientação para o serviço público.10 - 12 valores
- Quando demonstre um nível reduzido de orientação para o serviço público.1 - 9 valores

**B-Liderança:** Visa avaliar a capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expetativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

- Demonstrou excelente capacidade de liderança.18 - 20 valores
- Demostrou muito boa capacidade de liderança.15 - 17 valores
- Demostrou boa capacidade de liderança.13 - 14 valores
- Demostrou razoável capacidade de liderança.10 - 12 valores
- Demostrou reduzida capacidade de liderança. 1 - 9 valores



**C-Atitude e Gestão de Equipas:** pretende avaliar o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de trabalho individual, capacidade de gestão de conflitos e capacidade de resistência ao stress.

- Quando demonstre excelente aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e excelente capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress. 18 - 20 valores
- Quando demonstre muito boa aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e muito boa capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress. 15 -17 valores
- Quando demonstre boa aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e boa capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress.13 - 14 valores
- Quando demonstre razoável aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e razoável capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress.10 - 12 valores
- Quando demonstre reduzida aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e reduzida capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress. 1 - 9 valores

**D-Sentido Crítico:** pretende avaliar a capacidade de análise crítica do candidato face à resolução de uma ou mais situações que lhe são apresentadas.

- Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. 18 - 20 valores
- Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. 15 - 17 valores



- Quando demonstre boa capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. 13 -14 valores
- Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar 10 - 12 valores
- Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. 1-9 valores

**E- Comunicação:** pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência de expressão verbal e da capacidade de síntese.

- Quando revele excelente capacidade de comunicação oral. 18 - 20 valores
- Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral. 15 - 17 valores
- Quando revele boa capacidade de comunicação oral. 13 - 14 valores
- Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral. 10 - 12
- Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral. 1 - 9

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

**A Entrevista Pública será calculada pela seguinte fórmula:**

$$EP = (OSP+L+AGE+SC+C)/5$$

Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri elaborou uma ficha individual (anexo II), que faz parte da presente ata.



#### **4. Audiência dos Interessados**

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção. O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

#### **5. Ordenação Final**

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

$$CF = AC * 30\% + EP * 70\%$$

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

EP= Entrevista Pública

O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com indicação das razões por que recaiu a escolha no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação dada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará como fator de preferência, o critério de maior classificação na Entrevista Pública.

#### **6. Notificações**

O júri delibera, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos(às) candidatos(as) são realizadas pela Subunidade de Recursos Humanos através da Plataforma de Recrutamento do Município de Mação, através do email indicado no formulário de candidatura, pelo(a) candidato(a).




## Município de Mação

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 pelos mesmos.

O júri,

Presidente:

 Assinado de forma digital por  
NELSON JAIME PASSARINHO ALVES  
Dados: 2025.05.21 10:47:57 +01'00'

---

Assinado por: **DOMINGOS LARANJEIRA MENDES**  
Num. de Identificação: 11383442  
Data: 2025.05.22 10:09:15+01'00'

Vogal efetivo:



Vogal efetivo:

**LUÍS MIGUEL  
CARDOSO  
FERREIRA** Assinado de forma  
digital por LUÍS MIGUEL  
CARDOSO FERREIRA  
Dados: 2025.05.22  
10:50:24 +01'00'



Ata n.1

Anexo I

Ficha de Avaliação Curricular

Nome do Candidato: \_\_\_\_\_

Habilitações Académicas	Valoração	Pontuação Atribuída
Habilitação académica exigida para o cargo a prover	18 valores	
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover	20 valores	

Experiência profissional Geral (EPG) na Administração Pública		
Experiência em Funções Públicas	Valoração	Pontuação Atribuída
Entre 4 e 5 anos	10 valores	
> 5 e < 8 anos	12 valores	
≥8 e <10 anos	16 valores	
≥10 e <15 anos	18 valores	
≥15 anos	20 valores	
Exercício de Cargos Dirigentes	Valoração	Pontuação Atribuída
Não exerceu	10 valores	
≤3 anos	12 valores	
>3 e ≤ 9 anos	16 valores	
>9 e ≤12 anos	18 valores	
>12 anos	20 valores	
<b>EPG = (EFP+ECD)/2</b>		

Formação Profissional	Valoração	Pontuação Atribuída
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas	10 valores	
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas e inferior a 100 horas	12 valores	
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 100 horas	16 valores	
i) Pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo, com a respetiva conclusão e seu aproveitamento	+ 2 valores	





Ata n.1

Anexo II

Ficha de Entrevista Pública

Nome do Candidato: \_\_\_\_\_

**A-Orientação para o Serviço Público:** deverá ser analisada a capacidade 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, nomeadamente através da confirmação da presença/ausência dos determinados comportamentos.

Parâmetro	Valoração	Pontuação obtida
Quando demonstre um nível excelente de orientação para o serviço público.	18-20 valores	
Quando demonstre um nível muito bom de orientação para o serviço público.	15-17 valores	
Quando demonstre um nível bom de orientação para o serviço público.	13 -14 valores	
Quando demonstre um nível de razoável orientação para o serviço público	10-12 valores	
Quando demonstre um nível reduzido de orientação para o serviço público.	1- 9 valores	

**B- Liderança:** Visa avaliar a capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

Parâmetro	Valoração	Pontuação obtida
Demonstrou excelente capacidade de liderança.18 - 20 valores	18-20 valores	
Demonstrou muito boa capacidade de liderança.15 - 17 valores	15-17 valores	
Demonstrou boa capacidade de liderança.13 - 14 valores	13 -14 valores	
Demonstrou razoável capacidade de liderança.10 - 12 valores	10-12 valores	
Demonstrou reduzida capacidade de liderança. 1 - 9 valores	1- 9 valores	



**C-Atitude e Gestão de Equipas:** pretende avaliar o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de trabalho individual, capacidade de gestão de conflitos e capacidade de resistência ao stress.

<b>Parâmetro</b>	<b>Valoração</b>	<b>Pontuação obtida</b>
Quando demonstre excelente aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e excelente capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress.	18-20 valores	
Quando demonstre muito boa aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e muito boa capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress.	15-17 valores	
Quando demonstre boa aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e boa capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress.	13 -14 valores	
Quando demonstre razoável aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e razoável capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress	10-12 valores	
Quando demonstre reduzida aptidão de trabalho, tanto individual como em equipa, e reduzida capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress.	1- 9 valores	

**D-Sentido Crítico:** pretende avaliar a capacidade de análise crítica do candidato face à resolução de uma ou mais situações que lhe são apresentadas.

<b>Parâmetro</b>	<b>Valoração</b>	<b>Pontuação obtida</b>
Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	18-20 valores	
Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	15-17 valores	
Quando demonstre boa capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	13 -14 valores	
Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	10-12 valores	
Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	1- 9 valores	



## Município de Mação

Câmara Municipal

**E- Comunicação:** pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência de expressão verbal e da capacidade de síntese.

Parâmetro	Valoração	Pontuação obtida
Quando revele excelente capacidade de comunicação oral.	18-20 valores	
Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.	15-17 valores	
Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	13 -14 valores	
Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral.	10-12 valores	
Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.	1- 9 valores	

**Fundamentação:**

**Classificação:**

EP = (OSP+L+AGE+TD+C) /5

\_\_,\_\_ valores

O júri,