

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU –
CHEFE DA DIVISÃO JURÍDICA E DE FISCALIZAÇÃO

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

----- Aos trinta e um dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 14 horas e 30 minutos, por meios telemáticos, reuniu o júri do procedimento concursal, com vista ao provimento, em comissão de serviço, do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe da Divisão Jurídica e de Fiscalização, cuja abertura foi aprovada na reunião ordinária da Câmara Municipal de 10 de dezembro de 2025, e o júri do procedimento em sessão ordinária da Assembleia Municipal, de 19 de fevereiro de 2026, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

----- O júri deliberou por unanimidade, na sequência da deliberação de câmara que determinou a abertura do procedimento: -----

----- **1. Métodos de seleção:** de acordo com o artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicável a administração local por força do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambos os diplomas legais na sua atual redação, e nos termos da deliberação de câmara autorizadora da abertura do concurso, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública de Seleção, após verificação do cumprimento dos requisitos exigidos nos termos da Lei, sendo excluídas as candidaturas que não cumpram os mesmos, assim como, serão excluídas todas as candidaturas recebidas fora do prazo. -----

----- Métodos de seleção Avaliação Curricular e a Entrevista Pública de Seleção: -----

----- a) Avaliação Curricular (AC) – ponderação de 40%; -----

----- b) Entrevista Pública de Seleção (EPS) – ponderação de 60%. -----

----- **1.1 Avaliação Curricular** - visa analisar a qualificação e as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o concurso é aberto, com base na análise dos currículos. Para tal, serão considerados e ponderados os parâmetros de maior relevância para o cargo a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com o seguinte critério: -

----- $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$ -----

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----
 ----- HA = Habilitação Académica; -----
 ----- FP = Formação Profissional; -----
 ----- EP = Experiência Profissional; -----
 ----- AD = Avaliação de Desempenho. -----

----- Sendo que: -----

----- **1.1.1 Habilitações Académicas (HA):** -----

----- Licenciatura na área do Direito pré-Bolonha, 17 valores; -----
 ----- Licenciatura na área do Direito pós-Bolonha, 15 valores; -----
 ----- Mestrado em áreas não relacionadas com o cargo a prover, + 0,05 valores; -----
 ----- Mestrado em áreas relacionadas com o cargo a prover, + 1 valor; -----
 ----- Doutoramento em áreas não relacionadas com o cargo a prover, + 0,05 valores; -----
 ----- Doutoramento em áreas relacionadas com o cargo a prover, + 2 valores; -----

----- **1.1.2 Formação Profissional (FP):** -----

----- Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional consideradas pelo júri como relevantes para o posto de trabalho e devidamente comprovadas, realizadas nos últimos 10 anos. Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 7 horas por cada dia. A participação em ações de formação seguirá os seguintes critérios: -----

< 50 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Divisão	10,00 Valores
>= 50 e < 100 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Divisão	13,00 Valores
>=100 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Divisão	16,00 valores

Ser detentor do curso de Alto Direção (GEPAL, CEFADAL, CAGEP, FORGEP ou CADAP), acresce 4 valores.

----- **1.1.3 Experiência Profissional (EP):** -----

----- Será considerado o desempenho de funções relevantes para o cargo colocado a concurso: -----
 ----- sem experiência profissional – 0 valores; -----
 ----- inferior a 4 anos – 10 valores; -----
 ----- de 4 anos até 6 anos – 12 valores; -----
 ----- superior a 6 anos até 8 anos – 14 valores; -----
 ----- superior a 8 anos até 10 anos – 16 valores; -----
 ----- mais de 10 anos de experiência – 18 valores. -----

----- Experiência profissional no desempenho de funções dirigentes na administração pública na área posta a concurso, - acrescem 2 valores (até ao limite máximo de desempenho de 20 Valores). -----

----- **1.1.4 Avaliação de desempenho (AD):** -----

----- No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos, designadamente 2023/2024; 2021/2022 e 2019/2020: -----

----- avaliação de desempenho de 0 a 2 pontos – 6 valores; -----

----- avaliação desempenho com pontuação entre 3 e 5 pontos – 10 valores; -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 5,1 e 7 pontos – 14 valores; -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 7,1 e 8,9 pontos – 18 valores; -----

----- avaliação de desempenho com pontuação de 9 pontos – 20 valores. -----

----- Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos suprarreferidos da seguinte forma: -----

----- por cada avaliação de “excelente” e de “desempenho excelente” – 3 pontos; -----

----- por cada avaliação de “muito bom” ou de “desempenho relevante” – 2 pontos; -----

----- por cada avaliação de “bom” ou de “desempenho adequado” – 1 ponto; -----

----- por cada avaliação de desempenho inferior a “bom” ou a “desempenho adequado” – 0 pontos; -----

----- Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP será atribuído 1 ponto por cada ciclo ou os pontos que lhe foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. Havendo ciclos avaliados de SIADAP e ciclos posteriores em que tal avaliação não ocorreu, releva para a avaliação destes últimos a avaliação obtida no ciclo anterior no âmbito do SIADAP. -----

----- **1.2 Entrevista Pública de Seleção (EPS):** Entrevista Pública de Seleção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Será classificada de 0 a 20 valores, e nela serão considerados os seguintes fatores: -----

----- a) Conhecimento das tarefas inerentes ao conteúdo funcional do lugar a prover; -----

----- b) Capacidade de relacionamento e de liderança; -----

----- c) Interesse e motivação profissional; -----

----- d) Sentido de responsabilidade; -----

----- e) Orientação para resultados. -----

----- A avaliação será feita da seguinte forma, relativamente a cada um dos fatores: -----

----- Não favorável: 0 valores; -----

----- Favorável com reservas: 1 valor; -----

----- Favorável: 2 valores; -----

----- Bastante Favorável: 3 valores; -----

----- Preferencialmente Favorável: 4 valores. -----

----- A classificação deste método de seleção será o valor resultante da soma dos valores atribuídos nos fatores considerados, utilizando-se para o efeito a matriz em anexo à presente ata e que aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais. -----

----- **3. Classificação final:** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula: -----

$$CF = (0,4 \times AC + 0,6 \times EPS) / 2$$

----- em que: -----

----- CF = Classificação final; -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- EPS = Entrevista Pública de Seleção. -----

----- Considerar-se-ão não aprovados os candidatos que na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

----- 4. Os critérios de apreciação e ponderação curricular e da entrevista pública de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de atas de reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas. -----

----- Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, pelas 15 horas, da qual se lavra a presente ata, que por se achar conforme, vai assinada por todos os membros do Júri. -----

----- Os membros do júri: -----

----- A Presidente do Júri: -----

(Dina Isabel Martins Campino Fernandes)

----- A Primeira Vogal Efetiva: -----

(Rute Paula Quintas Sereto Murteira)

----- A Segunda Vogal Efetiva: -----

(Dília Silva Neves Jardim)