
**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM DIRIGENTE DE 3.º GRAU
CHEFE DO NÚCLEO DE ATENDIMENTO ADMINISTRATIVO E GESTÃO DE ARQUIVO**

Aos vinte e um dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas e trinta minutos, no Gabinete do Diretor de Departamento Administrativo e Financeiro, reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado por deliberação da Assembleia Municipal de 5 de dezembro de 2025, constituído por:

Presidente: Luis Figueiredo Martins, Diretor de Departamento Administrativo e Financeiro, do Município de Sever do Vouga;

Vogais efetivos: Graciela Henriques Bastos Figueiredo, Chefe de Divisão, da Divisão de Desenvolvimento Territorial, do Município de Sever do Vouga, e, Rui Fernando Fernandes Loureiro, Chefe de Divisão, da Divisão Financeira, do Município de Sever do Vouga, a fim de deliberar sobre os métodos de seleção e respetivos critérios, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa a utilizar no procedimento concursal.

Aberta a reunião e tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, foram os mesmos analisados e definidos na seguinte ordem:

1. Os requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo;
2. Os critérios de avaliação curricular, por referência ao perfil do cargo;
3. Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
4. A ponderação a atribuir a cada um dos itens (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo final.

De acordo com informação prestada pelo presidente deste júri, a abertura do procedimento, bem como a definição do perfil e os requisitos formais de provimento, para recrutamento de um dirigente de 3º grau (Chefe de Núcleo), para o Núcleo de Atendimento Administrativo e Gestão de Arquivo, foi decidida por deliberação do

órgão executivo do passado dia 12/11/2025, e, a composição do júri aprovada pelo órgão deliberativo na sua sessão de 05/12/2025.

Face ao exposto, ao presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção, para além do método obrigatório de Entrevista Pública, o método de seleção Avaliação Curricular, com carácter eliminatório.

Os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às milésimas e, no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, o arredondamento será feito, também até às milésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior ou igual ou superior a cinco, respetivamente.

I – Requisitos de Admissão

Serão admitidos ao presente procedimento concursal os candidatos **licenciados, preferencialmente** na área de formação académica, **Administração Pública**, que detenham os **requisitos previstos no artigo 12.º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto**, nomeadamente, **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 3 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.**

II – Avaliação curricular (AC)

A definição de Avaliação Curricular a adotar é a constante da alínea c) do n.º1 do artigo 5.º do regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, de aplicação subsidiária relativamente ao disposto na Lei n.º2/2004, de 15 de Janeiro, na sua redação atual, sendo esta a seguinte: “*A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou*

profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas”.

Assim, decidiu considerar na Avaliação Curricular os seguintes critérios:

- a) Habilitação Académica (HA)**
- b) Experiência Profissional (EP)**
- c) Formação Profissional (FP)**
- d) Avaliação de Desempenho**

- a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida;
- b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará o exercício de funções na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, ou em áreas afins, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3), nas áreas identificadas no quadro de valoração desse parâmetro, bem como o exercício de funções de coordenação, desde que exercidas na carreira de técnico superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3), ou o exercício de cargos de direção intermédia.
- c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.
- d) **Avaliação de Desempenho (AD)**, em que se ponderarão os resultados das avaliações de desempenho dos biénios de 2021/2022 e 2023/2024.

A avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, bem como, de cada fator nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula, ponderando os diferentes fatores, nas percentagens indicadas:

$$AC = \underline{(HA \times 10\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 15\%) + (AD \times 35\%)}$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de desempenho

1 - Parâmetro Habilitação Académica

Na avaliação do parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, foi decidido valorar a habilitação, por grau e de forma cumulativa entre eles, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela infra.

Habilitação	Descrição	Valoração
<i>Fora da área de formação</i>	Licenciatura em área distinta da área CNAEF	12 valores
	Mestrado em área distinta da área CNAEF	+ 2 valores
	Doutoramento em área distinta da área CNAEF	+ 4 valores
<i>Dentro da área de formação</i>	Licenciatura na área CNAEF	14 valores
	Mestrado na área CNAEF	+ 3 valores
	Doutoramento na área CNAEF	+ 6 valores

NOTA 1: A nota máxima corresponde a 20 valores

NOTA 2: A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) aos cursos de licenciatura, mestrado ou doutoramento, designadamente com formação na área 346 Secretariado e trabalho administrativo.

2 - Parâmetro Experiência profissional

Na avaliação do parâmetro **Experiência Profissional (EP)**, não pode a pontuação atribuída ultrapassar os 20 valores, sendo a valoração desta obtida de acordo com a tabela infra.

Os critérios a considerar terão em consideração o efetivo exercício de funções na área de atividade (Atendimento) para a qual o procedimento concursal é aberto, ou em áreas afins, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza, duração e tipo de experiência profissional, de acordo com o seguinte quadro:

Experiência Profissional em funções técnicas (EPT)		
	Distintas da área a concurso	Na área a concurso
Entre 4 e 6 anos	10 valores	14 valores
Entre 7 e 10 anos	11 valores	16 valores
Mais de 10 anos	12 valores	20 valores

Duração da experiência como dirigente em cargos de direção intermédia ou superior ou em funções de coordenação de serviços:

Tipologia de Experiência Profissional (EPCD)	
Experiência	Funções de Coordenação (na Área CNAEF)
Sem experiência	0 valores
Até 2 anos	4 valores
De 3 a 5 anos	8 valores
De 6 a 10 anos	10 valores
11 ou mais anos	12 valores

À nota obtida nas funções de coordenação, acresce 1 valor por cada ano de serviço prestado como dirigente de 3.º grau ou superior, com o limite de 20 valores.

A nota final do parâmetro Experiência Profissional será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (EPT \times 40\%) + (EPCD \times 60\%)$$

Em que:

EP = Classificação na Experiência Profissional

EPT = Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções Técnicas

EPCD = Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções de Coordenação e/ou Direção

3 - Parâmetro Formação Profissional (FP)

Na avaliação do parâmetro **Formação Profissional (FP)**, são de considerar todas as ações de formação, **frequentadas nos últimos 5 anos**, quer para a formação profissional na área técnica indicada, quer para a formação profissional relacionada com funções de direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril e na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com o quadro seguinte, e respetiva valoração.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- Duração da ação,
- Âmbito da formação, indicado no quadro seguinte,

Valoração	Formação na área de Atendimento	Formação na Área da Organização Autárquica
2	Menos de 50 horas de formação	Menos de 30 horas de formação
4	Entre 50 a 100 horas de formação	Entre 30 a 50 horas de formação
6	Entre 101 a 150 horas de formação	Entre 51 e 100 horas de formação
8	Mais de 151 horas de formação	Mais de 151 horas de formação

Nota: A formação nas colunas é sumativa, até perfazer o máximo de 16 valores.

Os candidatos que tiverem frequentado o Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL) o Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local (CEFADAL) e o Programa de Gestão Avançada na Administração Local (PROGAL), terão uma bonificação de 4 valores, não podendo ultrapassar os 20 valores.

Os candidatos que tiverem frequentado ações de formação em áreas comportamentais terão uma bonificação de 1 valor, não podendo ultrapassar os 20 valores, desde que tenham tido o mínimo de 14 horas de formação.

As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo:

- A um mês, correspondem 120 horas
- A uma semana, 30 horas
- A um dia, 6 horas
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

4 - Parâmetro Avaliação de Desempenho (AD)

Na avaliação do parâmetro **Avaliação de Desempenho (AD)**, são de considerar as avaliações obtidas no âmbito do SIADAP, nos biénios de 2021/2022 e 2023/2024, através da soma dos pontos obtidos e valorado esse resultado de acordo com o seguinte quadro:

Avaliação de Desempenho (AD)	
Resultado ou intervalo	Valoração
<4 pontos	10 valores
5 pontos	12 valores
6 pontos	14 valores
7 pontos	16 valores
>8 pontos	20 valores

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,500 valores.

III – Entrevista Pública (EP)

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 avaliar em cada um deles:

a) Análise da Informação e 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.	17-20 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.	13-16 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.	10-12 Valores
Suficiente	Quando demonstre capacidade razoável de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	5-9 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.	1-4 Valores

b) Conhecimentos Especializados e Experiência: Pretenderá avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Neste 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 revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	17-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-16 Valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	5-9 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1-4 Valores

c) Comunicação (Expressão e fluência verbais): Pretenderá avaliar a capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral.	17-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.	13-16 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	10-12 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral.	5-9 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.	1-4 Valores

d) Desenvolvimento e Motivação dos colaboradores: Pretenderá avaliar a capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	17-20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	13-16 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	10-12 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	5-9 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1-4 Valores

e) Visão estratégica, incluindo a capacidade de modernizar e inovar: Pretenderá avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de visão estratégica e de capacidade de modernizar e inovar, assim como a capacidade de perspetivar a evolução do serviço em função da sua missão e objetivos.	17-20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de visão estratégica e de capacidade de modernizar e inovar, assim como a capacidade de perspetivar a evolução do serviço em função da sua missão e objetivos.	13-16 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de visão estratégica e de capacidade de modernizar e inovar, assim como a capacidade de perspetivar a evolução do serviço em função da sua missão e objetivos.	10-12 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de visão estratégica e de capacidade de modernizar e inovar, assim como a capacidade de perspetivar a evolução do serviço em função da sua missão e objetivos.	5-9 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de visão estratégica e de capacidade de modernizar e inovar, assim como a capacidade de perspetivar a evolução do serviço em função da sua missão e objetivos.	1-4 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.

IV - Classificação Final

Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:

- as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção “Avaliação Curricular” que, tratando-se de um método baseado na análise documental, permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma;
- as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliadas com recurso à Entrevista Pública, na área do estabelecimento de um contacto pessoal, perspetivando a capacidade de adaptação do candidato ao cargo específico.

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CF} = (\text{AC} \times 30\%) + (\text{EP} \times 70\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Serão considerados como não sendo detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo de direção a concurso, todos os candidatos que, aplicada a fórmula supra, obtenham um resultado inferior a 9,500 valores.

Em caso de igualdade da classificação, serão considerados, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate:

- 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular, prevalecendo a mais elevada;
- 2- Tempo de serviço em funções de direção, prevalecendo o maior tempo;
- 3- Habilitação Académica, prevalecendo o grau mais elevado, na área;
- 4- Habilitação Académica, prevalecendo o grau mais elevado.

V – Seleção do Candidato

A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos no presente documento.

Assim, foram aprovados por unanimidade, os requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo; os critérios de Avaliação Curricular, por referência ao perfil do cargo; os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública; e a ponderação a atribuir a cada um dos itens (avaliação curricular e entrevista pública), bem como, as fórmulas para se obter o cálculo final da avaliação de cada candidato.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrado a presente ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada nos termos da lei.

O Júri do procedimento concursal: