



CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA

Procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe da Divisão de Gestão de Pessoal

Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final.

Aos vinte e nove dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, Chefe da Divisão de Gestão de Pessoal da Câmara Municipal de Évora, aberto por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 19/02/2026, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal dia 26/06/2026:

Presidente: Cláudia Zacarias, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Universidade de Évora;

Vogais efetivos:

Augusto Pereira, Chefe da Divisão de Fiscalização Municipal da C.M.Évora (substituto da Presidente nas suas faltas e impedimentos) e Nuno Amaral, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da C.M.Portel;

Vogais suplentes: Roberto Salvador, Chefe da Divisão da C.M.Évora e Nelson Carrasco, Chefe de Divisão da C.M.Évora).

A presente reunião teve como objetivo aprovar os critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no nº 1 do artigo 20.º e no nº 1 do 21.º, ambos da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual, foi deliberado o seguinte:

- a) Os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, 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 quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia do 2.º grau;
- b) Os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP) com 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 currículo profissional e considerando o perfil para o cargo tendo por referência o descritivo constante no Mapa de Pessoal da C.M.Évora:

«Acolher, atender e encaminhar os assuntos colocados pelo público, trabalhadores e suas estruturas

representativas, em matéria de recursos humanos, formação e segurança do pessoal; Proceder à análise, estudo e proposta de normas e regulamentos e políticas de pessoal; Informar e certificar sobre matérias do seu domínio; Elaborar a proposta de revisão do quadro de pessoal; Proceder à estimativa anual das verbas a orçamentar para despesas de pessoal; Assegurar a execução e controle do programa/orçamento anual de formação de pessoal; Promover e organizar ações de formação e apoiar a cooperação da Câmara com outras entidades em matéria de formação; Apoiar e coordenar as actividades e serviços de segurança e bem-estar no trabalho, designadamente pela difusão de informação sobre normas, procedimentos e equipamentos de segurança; Assegurar o processamento de vencimentos, abonos, participações e descontos; Recolher e tratar dados para fins estatísticos e de gestão; Coordenar a prestação de serviços do Gabinete Médico de Saúde Laboral; Desenvolver iniciativas que fomentem a melhoria do ambiente, do relacionamento e da cooperação interpessoal.»

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) Habilitações Académicas**, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação 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 e ainda o exercício de cargos dirigentes;
- c) 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;
- d) Avaliação do Desempenho** - em que se aferirá a média das três últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem;
- e) Formação Profissional Geral** - 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 em que são 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 cinco anos;
- f) Formação Profissional - Cursos Específicos** - em que 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 = (2 HA + EPG + 2 EPE + AD + FPG + FPCE) / 8, em que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitações Académicas

EPG - Experiência Profissional Geral

EPE - Experiência Profissional Específica

AD - Avaliação do Desempenho

FPG - Formação Profissional Geral

FPCE - Formação Profissional - Cursos Específicos.

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir: o coeficiente 2, às Habilitações Académicas; o coeficiente 1 à Experiência Profissional Geral; o coeficiente 2 à Experiência Profissional Específica; o coeficiente 1 à Avaliação do Desempenho; o coeficiente 1 à Formação Profissional Geral; e o coeficiente 1 à Formação Profissional - 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:

$EPG = (EFP + ECD) / 2$, em que:

EFP = Exercício de Funções Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções

≤ 10 anos - 16 Valores

> 10 anos e ≤ 15 anos - 18 Valores

> 15 anos - 20 Valores

ECD = Exercício de Cargos Dirigentes, de acordo com o seguinte:

Não exerceu - 0 Valores

≤ 3 anos - 14 Valores

> 3 anos e ≤ 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 a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

Não tem - 0 Valores

até 1 ano - 10 Valores

> 1 ano e ≤ 3 anos - 12 Valores

> 3 anos e ≤ 6 anos - 14 Valores

> 6 anos e ≤ 9 anos - 16 Valores

> 9 anos e ≤ 12 anos - 18 Valores

> 12 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, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

< 2 - 0 Valores

≥ 2 e < 2,5 - 10 Valores

≥ 2,5 e < 3 - 12 Valores

≥ 3 e < 3,5 - 14 Valores

≥ 3,5 e < 4 - 16 Valores

≥ 4 e < 4,5 - 18 Valores

≥ 4,5 e ≤ 5 - 20 Valores

Na eventualidade de relevar para este efeito a classificação de serviço, que se fazia numa escala de 2 a 10, a correspondência far-se-á dividindo a classificação atribuída por dois.

Caso se verifique a não existência de avaliação do desempenho, será considerado como Desempenho Adequado: 12 Valores.

1.5 - Formação Profissional Geral (FPG)

Neste item o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico na área, 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 5 anos. Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

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 de formação é equivalente a 6 horas.

Serão consideradas "ações de formação 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.

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação				
	≤ 18 horas	> 18 horas e ≤ 36 horas	> 36 horas e ≤ 60 horas	> 60 horas	Pós-Graduação
Pontuação	1 ponto	2 pontos	4 pontos	5 pontos	8 pontos

1.6 - Formação Profissional - Cursos Específicos (FPCE)

Neste fator o Júri apenas considerará os cursos específicos para alta direção em Administração Pública ou Administração Autárquica, conforme nº 1 do artigo 14º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, nomeadamente SADAL – Seminário de Alta Direção em Administração Local, GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local e CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local

Ações de Formação Específicas	Cursos			
	Não Realizado	SADAL	GEPAL	CEFADAL
Valoração	0	14	20	20

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 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 avaliar 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).

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.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	15-17 Valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1-9 Valores

c) 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.

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.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1-9 Valores

d) Expressão e fluência verbais: Avaliadas durante toda a entrevista, 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

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 à 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:

$CF = (AC+EP) / 2$, em que:

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, elabora 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, na redação atual, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, na 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 e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada pelos mesmos

O JÚRI

Assinado por: **Cláudia Patrícia Penetra Zacarias**
Num. de Identificação: 10797252
Data: 2026.07.29 11:20:59+01'00'



**AUGUSTO
CÂNDIDO
DOS
SANTOS
PEREIRA** Assinado de
forma digital por
AUGUSTO
CÂNDIDO DOS
SANTOS PEREIRA
Dados:
2026.07.29
10:41:08 +01'00'

Assinado por: **Nuno Miguel Caeiros Amaral**
Num. de Identificação: 11396419
Data: 2026.07.29 09:47:15+01'00'





CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento Concursal para provimento do cargo de Dirigente Intermédio de 2º. Grau -
Chefe da Divisão de Gestão de Pessoal da Câmara Municipal de Évora

NOME DO/A CANDIDATO/A:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Pontuação/Critérios

Nota: preencher apenas uma opção

- 18 Licenciatura
19 Mestrado
20 Doutoramento

TOTAL

FALSO

valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL (EPG)

Pontuação/Critérios

Exercício de Funções Públicas (EFP)

Nota: preencher apenas uma opção

- 16 ≤ 10 anos
18 > 10 anos e ≤ 15 anos
20 > 15 anos

Subtotal

FALSO

valores

Exercício de Cargos Dirigentes (ECD)

Nota: preencher apenas uma opção

- 0 Não exerceu
14 ≤ 3 anos
18 > 3 anos e ≤ 9 anos
20 > 9 anos

Subtotal

0

valores

TOTAL

0

valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA (EPE)

Pontuação/Critérios

Nota: preencher apenas uma opção

- 0 Não tem
10 Até 1 ano
12 > 1 ano e ≤ 3 anos
14 > 3 anos e ≤ 6 anos
16 > 6 anos e ≤ 9 anos
18 > 9 anos e ≤ 12 anos
20 > 12 anos

TOTAL

0

valores

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD) - (Considerar a AD com efeitos na carreira de origem)

Preencher: anos a que se reportam as avaliações

Preencher: expressão quantitativa das avaliações

(Até às milésimas, se possível)

Nota: se a avaliação se reportar a classificação de serviço (escala de 2 a 10) o valor a introduzir deverá ser metade do atribuído no ano em causa.

Média das avaliações consideradas

0,000

Nota: preencher apenas uma opção

0 < 2
10 ≥ 2 e < 2,5
12 ≥ 2,5 e < 3
14 ≥ 3 e < 3,5
16 ≥ 3,5 e < 4
18 ≥ 4 e < 4,5
20 ≥ 4,5 e ≤ 5

TOTAL

0

valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL (FPG)

(Com interesse específico)

Nota: indicar o nº. de ações realizadas em cada parâmetro

Pontuação/Critérios

1 ≤ 18 horas
2 > 18 horas e ≤ 36 horas
4 > 36 horas e ≤ 60 horas
5 > 60 horas
8 Pós-Graduação

Nº. Ações

0

0

0

0

0

Soma das Ações de Formação

0

TOTAL

0

valores

Total não pode ser superior 20

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL
CURSOS ESPECÍFICOS (FPCE)**

Pontuação/Critérios

Nota: tendo sido realizada mais uma ação, preencher apenas a de maior valor

0 Não realizada
14 SADAL
20 GEPAL
20 CEFADAL

0

TOTAL

0

valores

Avaliação Curricular (AC) = (2HA + EPG + 2EPE + 1AD + FPG + FPCE)/8

Classificação final da Avaliação Curricular

=

0,000

Valores

Observações:

Évora,

O JÚRI



CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA

ANEXO II

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento Concursal para provimento do cargo de Dirigente Intermédio de 2º. Grau -
Chefe da Divisão de Gestão de Pessoal da Câmara Municipal de Évora

NOME DO/A CANDIDATO/A:

FATORES DE APRECIÇÃO	ELEMENTOS DO JÚRI	PONTUAÇÃO (Valores)					Classificação do Fator de Apreciação	OBSERVAÇÕES
		Insuficiente 1 - 4	Suficiente 5 - 9	Bom 10 - 12	Muito Bom 13 - 16	Excelente 17 - 20		
Sentido Crítico (SC)	0						0,000	
	0							
	0							
Competência Técnica (CT)	0						0,000	
	0							
	0							
Motivação (M)	0						0,000	
	0							
	0							
Expressão e Fluência Verbais (EFV)	0						0,000	
	0							
	0							

Classificação de cada fator de apreciação = (juri1 + juri2+ juri3)/3

Classificação da Entrevista Pública = (SC + CT + EFV + M)/4

Classificação final da Entrevista Pública = 0,000

Évora,

O JÚRI

0

0

0



CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA

ANEXO III

FICHA CLASSIFICAÇÃO FINAL

Procedimento Concursal para provimento do cargo de Dirigente Intermédio de 2º. Grau -
Chefe da Divisão de Gestão de Pessoal da Câmara Municipal de Évora

NOME DO/A CANDIDATO/A:

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

$$CF = (AC + EP)/2$$

Avaliação Curricular	0,000 Valores
Entrevista Pública	0 Valores

Classificação Final	0,000 Valores
---------------------	---------------

Évora,

O JÚRI

0

0

0

4

