



## **CÂMARA MUNICIPAL DE ÉVORA**

### **Procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe da Divisão de Educação e Intervenção Social**

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

Aos 22 dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, reuniu-se, na Câmara Municipal de Évora o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau, Chefe da Divisão de Educação e Intervenção Social da Câmara Municipal de Évora, aberto por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 19/02/2026, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal no dia 26/06/2026.

Presidente – Helena Ferro (Diretora de Departamento da C.M.Évora)

Vogais efetivos- Ana Rute Ribeiro (Chefe de Divisão da C.M.Évora) e Dina Campino (Chefe de Divisão da C.M.Évora)

Vogais suplentes- Miguel Pedro (Chefe de Divisão da C.M.Évora) e Maria Teresa Engana (Chefe de Divisão da C.M.Évora).

A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos 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 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 nº. 2/2004, de 15/01, 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) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar 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.

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

12

habilitação acadêmica 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 de acordo com o mapa de pessoal do Município, 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 pós-Bolonha - 18 Valores

Licenciatura pré-Bolonha ou 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  $\leq$  3 anos - 12 Valores

> 3 anos e  $\leq$  6 anos - 14 Valores

> 6 anos e  $\leq$  9 anos - 16 Valores

> 9 anos e  $\leq$  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

$\geq 2$  e < 2,5 - 10 Valores

$\geq 2,5$  e < 3 - 12 Valores

$\geq 3$  e < 3,5 - 14 Valores

$\geq 3,5$  e < 4 - 16 Valores

$\geq 4$  e < 4,5 - 18 Valores

$\geq 4,5$  e  $\leq 5$  - 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 |                              |                              |            |               |
|--------------------------------------------|---------------------|------------------------------|------------------------------|------------|---------------|
|                                            | $\leq 18$ horas     | > 18 horas e $\leq 36$ horas | > 36 horas e $\leq 60$ 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, SADAL – Seminário de Alta Direção em

Ass. 2  
P

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                     | O             | 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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>Valores   |

**b) Competência técnica:** Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e

Ass 2  
P

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<br>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<br>Valores |
| Bom          | Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.               | 13-14<br>Valores |
| Suficiente   | Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo. | 10-12<br>Valores |
| Insuficiente | Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.     | 1-9<br>Valores   |

**c) Expressão e fluência verbais:** 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<br>Valores |
| Muito Bom    | Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.  | 15-17<br>Valores |
| Bom          | Quando revele boa capacidade de comunicação oral.        | 13-14<br>Valores |
| Suficiente   | Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral. | 10-12<br>Valores |
| Insuficiente | Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.   | 1-9<br>Valores   |

**d) 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<br>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<br>Valores |

|              |                                                                                                                           |                  |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Bom          | Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.      | 13-14<br>Valores |
| Suficiente   | Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover. | 10-12<br>Valores |
| Insuficiente | Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover. | 1-9<br>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)

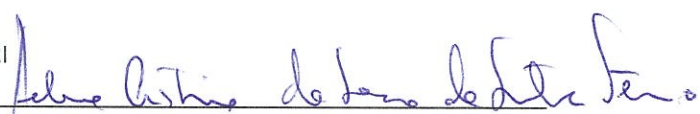
As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

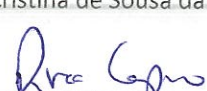
O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 6 do artigo 21º da Lei n.º 2/2004, na redação atual, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual.

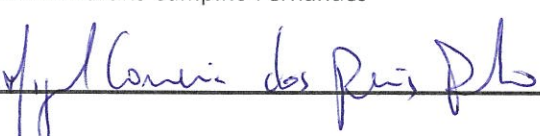
Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na **Experiência Profissional Específica**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos

O JÚRI

  
Helena Cristina de Sousa da Silva Ferro

  
Dina Isabel Martins Campino Fernandes

  
Miguel Correia dos Reis Pedro