CÂMARA MUNICIPAL
AVEIRO

# PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA O PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE CULTURA –

## ATA N.º 1

Aos oito dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, no edifício do Centro de Congressos de Aveiro, reuniu o Júri designado para o procedimento supracitado, constituído pelo seu Presidente, **Pedro Manuel Correia de Almeida**, vereador com competências delegadas na área de Recursos Humanos e pelos vogais, com comprovada experiência em funções de coordenação e direção, **João Maria Pinheiro Moraes Palmeiro** e **Rui Marques Vieira** que, na presente reunião, substitui o vogal efetivo **Mário Luís Dias Forte Pelaio**, impedido temporariamente por motivos de saúde.
A reunião teve como objetivo fixar os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, bem como o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, os quais servirão de base à apreciação dos candidatos e à fundamentação da proposta de designação do candidato escolhido pelo Júri para o exercício do cargo colocado a concurso, tendo o Júri deliberado o seguinte

### 1. Avaliação Curricular (AC)

A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente no que respeita ao percurso académico e profissional, à formação realizada e ao tipo de funções exercidas, tendo cada fator a classificação máxima de 20 valores e traduzindo-se na seguinte fórmula:

**AC = (0,3) HA + (0,3) FP + (0,4) EP**

### 1.1 Habilitações Académicas (HA)

Neste fator, será considerada a habilitação académica exigida e o percurso académico com relevância para a área de atuação do cargo a prover, de acordo com o seguinte:

| Habilitações Académicas | Valoração |
|---|---|
| Habilitação exigida (Licenciatura) | 16 valores |
| Mestrado | 18 valores |
| Doutoramento | 20 valores |

### 1.2 Formação Profissional (FP)

Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas nos últimos 10 anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente certificadas. A todos os candidatos será atribuída uma classificação base de 10 valores, à qual acrescem as seguintes pontuações, até ao limite máximo de 20 valores:

| Formação Profissional | Valoração |
|---|---|
| Formação com relevante interesse para o cargo a prover até 60 horas | +1 valor |
| Formação com relevante interesse para o cargo a prover entre 61 e 200 horas | + 3 valores |
| Formação com relevante interesse para o cargo a prover superior a 201 horas | + 5 valores |
| Congressos, Seminários, Colóquios, Simpósios, Conferências e workshops:<br>0,2 valores cada, até ao limite máximo de 3 valores | até + 3 valores |
| Cursos de Pós-Graduação, Especialização ou Curso Específico, a que se refere o art.º 14º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, na sua atual redação, frequentados no decorrer do exercício de funções na administração pública e relacionados com as competências necessárias para o exercício do cargo a prover, sem o limite temporal de frequência nos últimos 10 anos. | 2 valores cada |
| Outros Cursos de Pós-Graduação ou Especialização, frequentados no decorrer do exercício de funções na administração pública e relacionados com as competências necessárias para o exercício do cargo, sem o limite temporal de frequência nos últimos 10 anos. | 1 valor cada |

Nas ações de formação cujos certificados apenas discriminem a duração em dias, será atribuído um total de sete horas por cada dia de formação, sendo cada semana equivalente a cinco dias, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.
Nas ações de formação cujos certificados não indiquem a duração, em horas ou dias, será atribuído um total de sete horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

**1.3 Experiência Profissional (EP)**
Na experiência profissional a classificação será obtida a partir da análise de toda a atividade profissional dos candidatos no âmbito da Administração Pública, nomeadamente o desempenho efetivo de funções nas áreas de atuação do cargo a prover, tendo em conta a sua diversidade, complexidade e grau de responsabilidade.
Para o cálculo deste fator será atribuída uma classificação base de 10 valores, à qual acrescem as seguintes pontuações, até ao limite máximo de 20 valores:

| Experiência Profissional | Valoração |
|---|---|
| Experiência profissional no desempenho de funções de dirigente na área de atuação do cargo a prover; | 3 valores |
| Experiência profissional no desempenho de funções de dirigente, chefia ou de coordenação na administração pública; | 1 valor |
| Experiência profissional como Técnico Superior: | |
| • Até 8 anos | 3 valores |
| • Mais de 8 anos e até 14 anos | 5 valores |
| • Mais de 14 anos | 7 valores |

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelo serviço ou órgão onde o candidato exerce ou exerceu funções.

**2. Entrevista Pública (EP)**
A Entrevista Pública visa avaliar de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo, através da confrontação do perfil definido no aviso de abertura do procedimento concursal com as atividades exercidas, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores e incidindo sobre os seguintes critérios de apreciação:

**2.1 Interesse e Motivação Profissional (IMP)** - avaliar as principais razões de carácter profissional e/ou pessoal da candidatura, bem como a vocação do candidato para as funções em causa, considerando, designadamente, o interesse e empenho no cargo a prover, as expectativas futuras, o projeto de carreira, a disponibilidade e a visão global e estratégica sobre o exercício de funções dirigentes e sobre a gestão da unidade orgânica a que se candidata.

**2.2 Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC)** - aferir a clareza e fluência do discurso, o rigor da terminologia, o sentido crítico, a capacidade de síntese, de argumentação e de cativação dos interlocutores.

**2.3 Aptidão e Conhecimentos Profissionais (ACP)** - apreciação da capacidade de liderança, coordenação, chefia, organização e adaptação às tarefas inerentes ao cargo em causa, bem como a capacidade de assunção das respetivas responsabilidades, atendendo às anteriores experiências e conhecimentos profissionais do candidato, ao grau de conhecimento da estrutura municipal e da unidade orgânica a que se candidata.
A classificação da Entrevista Pública resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada um destes critérios de apreciação, numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

**EP = (IMP + CEC + ACP) / 3**

**3. Classificação final (CF)**

**A Classificação final** será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

**CF = (0,4) AC + (0,6) EP**

Depois de devidamente ponderados os fatores acima descritos, o júri deliberará, fundamentadamente, sobre o candidato que apresenta competências e perfil mais adequado para o exercício do cargo, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 6 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15/01, na sua atual redação.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

| O Presidente do Júri | Vogal | Vogal |
|---|---|---|
| Assinado por: **Pedro Manuel Correia de Almeida**<br>Num. de Identificação: 10845798<br>Data: 2026.10.08 11:53:43+01'00' | Assinado por: João Maria Pinheiro de Moraes Palmeiro<br>Identificação: BI00315568<br>Data: 2026-10-08 às 23:04:50 | Assinado por: **Rui Marques Vieira**<br>Num. de Identificação: 07828504<br>Data: 2026.10.08 15:53:43+01'00' |