



ATA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

06 de novembro de 2025

Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau – Divisão de Educação, previsto e não ocupado na estrutura orgânica dos serviços do Município de Anadia

Júri: Diretor de
Departamento, Ângelo
Manuel de Carvalho
Santos, pela Diretora de
Departamento, Maria de
Fátima Dourado Andrade
dos Santos Azevedo e
pelo Diretor de
Departamento, Adelino
da Silva Neves



Ata de Definição de Critérios

Aos seis dias do mês de novembro do ano dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do procedimento concursal supra mencionado, designado em conformidade com o disposto no artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto na sua redação atual, que procedeu à adaptação à Administração Local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação e por deliberação da Assembleia Municipal, datada de 11 de setembro de 2025 sob proposta da Câmara Municipal, datada de 24 de julho de 2025, estando presentes, o Diretor de Departamento, Ângelo Manuel de Carvalho Santos, como Presidente, a Diretora de Departamento, Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo e o Diretor de Departamento, Adelino da Silva Neves, como vogais, a fim de precederem à definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção adotados, bem como o sistema de classificação final e respetiva fórmula classificativa, de acordo com o previsto na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual.

Assim:

De acordo com o estabelecido nos referidos diplomas, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos do presente procedimento concursal os métodos de seleção **Avaliação Curricular** e **Entrevista Profissional Pública**, atribuindo a cada um deles uma classificação de 0 a 20 valores.

Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício de cargo de dirigente para o qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo, tendo em conta os parâmetros e critérios abaixo mencionados. Acresce que todos estes parâmetros e critérios de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento(s) oficial(ais) emitido(s) pelas respetivas entidades e se entregues dentro do prazo de candidatura.

- a) **Habilitações Académicas (HA)**: em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida e, que seja devidamente comprovada, através de documento oficial emitido pela respetiva entidade e remetido dentro do prazo de candidatura, sob pena de exclusão. Os(as) candidatos(as) possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão. Só são admissíveis certificados ou outro documento idóneo redigido em língua portuguesa, nos



termos do artigo 54.º do Código do Procedimento Administrativo. Este parâmetro será valorado nos seguintes termos:

- Doutoramento – 20 valores
- Mestrado – 15 valores
- Licenciatura – 10 valores

b) Formação Profissional (FP): em que se ponderará a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas nos últimos 10 anos, com a exceção do GEPAL e/ou CEFADAL. Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde devidamente comprovadas (na falta de indicação de carga horária da ação formativa, um dia de formação corresponde a 6 horas).

- Até 100 horas – 10 valores
- De 100 até 150 horas – 12 valores
- De 150 até 200 horas – 14 valores
- De 200 até 300 horas – 16 valores
- De 300 até 400 horas – 18 valores
- Mais de 400 horas, GEPAL e/ou CEFADAL – 20 valores

c) Experiência Profissional Geral (EPG): considera-se o desempenho efetivo, com pelo menos 4 (quatro) anos em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, devidamente comprovada.

- Até 5 anos – 10 valores
- De 5 até 8 anos – 14 valores
- De 8 até 11 anos – 16 valores
- Mais de 11 anos – 20 valores

d) Experiência Profissional Específica (EPE): considera-se a experiência profissional como dirigente em cargos de direção intermédia ou superior.

- Sem experiência – 0 valores
- Até 5 anos – 10 valores



- De 5 até 8 anos – 14 valores
- De 8 até 11 anos – 16 valores
- Mais de 11 anos – 20 valores

A Avaliação Curricular (AC) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 15\%) + (EPG \times 35\%) + (EPE \times 25\%)$, em que, AC = Avaliação Curricular; FP = Formação Profissional; EPG = Experiência Profissional Geral e EPE = Experiência Profissional Específica.

Entrevista Profissional Pública (EPP) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado(a) e, no âmbito de uma relação interpessoal, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, pelo que a mesma será realizada obrigatoriamente de forma presencial, com vista à validade preditiva do método de seleção, as quais se encontram vertidas nas seguintes competências (fatores de ponderação):

- a) **Liderança e Gestão das Pessoas (LGP):** capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço;
 - Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação;
 - Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades;
 - Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.
- b) **Orientação para a Inovação e Mudança (OIM):** capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
 - Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo;



- Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados;
 - Adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho;
 - Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais.
- c) Planeamento e Organização (PO): capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos;
 - Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes;
 - Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e os custos definidos;
 - Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.
- d) Orientação para Resultados (OR): capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades;
 - Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores;
 - Temo noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência;
 - Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.



e) Decisão (D): capacidade para questionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas;
- Toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações;
- É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis;
- Assume os resultados das decisões que toma com sentido da responsabilidade.

O júri deliberou adotar a seguinte metodologia, para a classificação em cada uma das competências:

- Não demonstra nenhum comportamento associado à competência em avaliação – 4 valores
- Demonstra 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação – 8 valores
- Demonstra 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação – 12 valores
- Demonstra 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação – 16 valores
- Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação – 20 valores

A Entrevista Profissional Pública (EPP) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, terá a duração aproximada de 30 minutos por candidato(a) e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada competência avaliada, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$EPP = (LGP + OIM + PO + OR + D) / 5$, em que, EPP = Entrevista Profissional Pública; LGP = Liderança e Gestão de Pessoas; OIM = Orientação para a Inovação e Mudança; PO = Planeamento e Organização; OR = Orientação para Resultados e D = Decisão.

Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo a prover 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 Profissional Pública, e que este método permite um contacto



peçoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico.

O júri deliberou ainda que, a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

CF = (AC x 30%) + (EPP x 70%), em que, CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular e EPP = Entrevista Profissional Pública.

Em caso de igualdade de classificação, preferirá o candidato que detiver maior número de anos de experiência profissional na administração pública, em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura e se situe na área funcional do cargo a prover.

Nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro na sua atual redação, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.

A seleção do candidato será efetuada nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro na sua atual redação, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação e nos termos da presente Ata.

Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de designação, com a indicação das razões pelo qual a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

Serão considerados não aprovados os candidatos que, em cada método de seleção ou no cômputo dos métodos de seleção, obtenham uma pontuação inferior a 09,50 valores, ou ainda, quando não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados.

Os candidatos serão notificados via e-mail, constante do requerimento de candidatura, para a realização da Entrevista Profissional Pública, bem como do resultado do procedimento concursal.

Mais deliberou o Júri, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos(as) sejam realizadas pela Secção de Administração e Gestão de Recursos Humanos.

E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:

Ângelo Manuel de Carvalho Santos _____

Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo _____

Adelino da Silva Neves _____