Eng.ª Maria João Nunes

**DESPACHO**

Homologo os critérios dos métodos de seleção.

Paredes, 15 de outubro de 2026

O Presidente da Câmara

Dr. António Moreira

**ATA**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM LUGAR DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3.º GRAU, PARA A UNIDADE DE PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS E FINANÇAS**

-------- Ao décimo quinto dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e seis, nesta cidade de Paredes e Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do concurso, constituído pelo Presidente do Júri e Diretor do Departamento de Recursos Humanos, Dr. Romeu Orlando Pereira Rodrigues, pelo 1.ª vogal suplente e Dirigente intermédio de 3.º Grau da Unidade de Informação Espacial, Dr. António José das Neves Moreira e pela 2.ª vogal suplente: A Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade de Reabilitação e Sustentabilidade Ambiental, Eng.ª Maria João Moreira Nunes, para definir os conteúdos dos métodos de seleção e os critérios de classificação, de acordo com o artigo 21.º da Lei n. º2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n. º49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual.----------

-------- Os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular e Entrevista Pública. Por se fundar em elementos objetivos, a avaliação curricular será pontuada em 55%. A entrevista pública, será ponderada de 45%. ----------

-------- As classificações a atribuir a cada um dos fatores considerados nos métodos de avaliação serão expressas na escala de zero (0) a vinte (20) valores, considerando-se a valoração até às centésimas. ----------

-------- A classificação final (CF) expressa numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, considerando-se a valoração até às centésimas, será o resultado da média ponderada das classificações atribuídas nos dois elementos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP), respeitando a seguinte fórmula: ----------**CF= [(ACx55%) +(EPx45%)]** ----------

**1.Avaliação Curricular (AC):** Este método visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos, contemplando as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação do Desempenho (AD). Cada um destes fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores, respeitando a seguinte fórmula: ----------

2026,ECM,I,03,1080

---------- **AC= [(HAx10%) + (FPx20%) + (EPx45%) + (ADx25%)]** ----------

-------- **Fator Habilitações Académicas (HA):** O fator Habilitações Académicas será ponderado em 10% por se entender que a posse de determinado nível de habilitações académicas confere aos candidatos um conjunto de conhecimentos e aptidões relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, pese embora não se descure que não assume no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique maior ponderação, até porque o procedimento exige, à partida, habilitações académicas ao nível de licenciatura.----------

O Júri fixou um diferencial para graus académicos superiores, de forma a distinguir capacidades superiores de lidar com novas situações, situações complexas e preparação para a realização de avaliações e outras formas de julgamento. ----------

-------- A valoração do fator Habilitações Académicas, conforme a titularidade do grau habilitacional do candidato, corresponderá ao valor constante no quadro seguinte: ----------

| **Grau da habilitação académica** | **Valoração** |
|---|---|
| Licenciatura | 16 Valores |
| Mestrado | 18 Valores |
| Doutoramento | 20 Valores |

-------- **Fator Formação Profissional (FP):** o fator Formação Profissional será ponderado globalmente em 20% por se considerar que se trata de um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes, comportamentos e competências. Por Formação Profissional geral entende-se formação profissional que contribui para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências transversais e de aplicação geral, para enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho. Por forma a quantificar a formação profissional obtida, irá considerar-se que os cursos com a duração de um (1) dia correspondem a seis horas e que os de duração de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formação, justificando-se, atentas as características do fator, a atribuição de valorações diferentes de harmonia com a duração da formação. Só serão consideradas as formações devidamente comprovadas. ----------

-------- **A valoração do fator Formação Profissional** corresponderá ao valor constante no quadro seguinte: ----------

| **Duração** | **Valoração** |
|---|---|
| Sem formação | 10 Valores |
| < 2 semanas | 12Valores |
| > ou = 2 semanas e < 6 semanas | 14 Valores |

2026,ECM,I,03,1080

| | |
|---|---|
| > ou = 6 semanas e < 10 semanas | 16 Valores |
| > ou = 10 semanas e < 14 semanas | 18 Valores |
| > ou = 14 semanas | 20 Valores |

-------- **Fator Experiência Profissional (EP):** Tendo a Experiência Profissional, sido considerada como requisito preferencial, onde se considera o exercício efetivo ou provimento em cargos, categorias que seja exigível uma licenciatura, justifica-se que lhe seja atribuída a maior ponderação de entre os vários fatores considerados. Assim, este fator será ponderado em 45%. Com este fator, será apreciado e classificado o tempo de serviço apresentado e comprovado pelos candidatos, em funções que envolvam competências especificas, cuja habilitação literária exigida seja no mínimo licenciatura. ----------

A valoração do fator Experiência Profissional corresponderá ao valor constante no quadro seguinte: --

| **Duração** | **Valoração** |
|---|---|
| até 3 anos | 12 valores |
| > 3 anos e = ou < 6 anos | 15 valores |
| > 6 anos e = ou < 9 anos | 18 valores |
| > 9 anos e = ou < 12 anos | 19 valores |
| > 12 anos | 20 valores |

-------- **Fator Avaliação do Desempenho:** Como complemento da ponderação do tempo de serviço, será tida em conta a qualidade do trabalho realizado. Assume-se o carácter diferenciador de desempenho que carateriza o modelo de avaliação do SIADAP e, nessa conformidade, valorizam-se substancialmente as classificações correspondentes às valorações iguais ou superiores a quatro valores. ----------

Considerar-se-á a avaliação de desempenho, no âmbito do SIADAP, atribuída aos candidatos, relativa ao último período de avaliação, não superior a 3 anos. ----------

Assim, este fator será ponderado em 25%. ----------

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, terá a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

| **Escala do SIADAP** | **Valoração** |
|---|---|
| Sem avaliação | 10 valores |
| 1,0 – 1,999 | 5 valores |
| 2,0 – 2,999 | 10 valores |
| 3,0 – 3,499 | 12 valores |

2026,ECM,I,03,1080

| | |
|---|---|
| 3,5 – 3,999 | 15 valores |
| 4,0 – 4,499 | 18 valores |
| 4,5 – 5 | 20 valores |

**2. Entrevista Pública (EP):** Visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: a Análise Crítica e a Resolução de Problemas, a Visão Estratégica, a Gestão do Conhecimento, a Capacidade de Tomada de Decisão e ainda a Capacidade de Comunicação, sendo cada parâmetro valorizado na escala de zero(0) a vinte(20) valores.----------

**----------DESCRIÇÃO DOS PARAMETROS DA ENTREVISTA PÚBLICA----------**

***ANÁLISE CRÍTICA E A RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS(ACRP),*** traduz a capacidade de Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Este fator será ponderado em 10%. ----------

***VISÃO ESTRATÉGICA(VE),*** pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo. Dada a importância deste fator, ele será ponderado em 20%. ----------

***GESTÃO DO CONHECIMENTO (GC),*** pretende-se avaliar o potencial de Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. Este fator será ponderado em 30%. ----------

***CAPACIDADE DE TOMADA DE DECISÃO(CTD),*** Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados. Este fator será ponderado em 20%. ----------

***CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO(CC),*** pretende-se avaliar, a forma como transmite informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Este fator será ponderado em 20%. ----------

2026,ECM,I,03,1080

- - -Cada um destes fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores, de acordo com a tabela – anexo 1 que faz parte da presente ata, em função das capacidades e aptidões profissionais e pessoais reveladas pelos candidatos, procedendo-se em seguida à sua conversão pela aplicação da correspondente ponderação, de acordo com a seguinte fórmula para valorizar a Entrevista Pública (EP): **----------EP= [(ACRPx10%) + (VEx20%) + (GCx30%) + (CTDx20%) + (CCx20%)] ----------**

As classificações a atribuir pelo Júri serão adequadamente fundamentadas. ----------

Cada entrevista terá a duração máxima de trinta (30) minutos. ----------

De forma a permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos, e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o Júri deliberou elaborar uma Ficha Entrevista Pública - modelo - Anexo 2, a utilizar para cada candidato, que faz parte integrante da presente ata. ----------

--O Júri decidiu, ainda, que todas as ponderações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista Pública serão expressas até às centésimas, por arredondamento, a efetuar no final da aplicação de cada um os métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso, conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco. ----------

Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal. ----------

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do Júri que nela participaram. ----------

O Júri,

Dr. Romeu Rodrigues

_____

Eng.ª Maria João Nunes

_____

Dr. António Moreira

_____

.

2026,ECM,I,03,1080

Anexo 1

Fatores de Ponderação da Entrevista Pública

| | | |
|---|---|---|
| Entrevista Pública (45%) | Análise Crítica e a Resolução de Problemas **(ACRP)** (10%) | Insuficiente: 0 – 9 valores<br>Suficiente: 10 – 11 valores<br>Satisfatório: 12 – 13 valores<br>Bom: 14 – 15 valores<br>Muito Bom: 16 – 18 valores<br>Excelente: 19 – 20 valores |
| | Visão Estratégica **(VE)** (20%) | Insuficiente: 0 – 9 valores<br>Suficiente: 10 – 11 valores<br>Satisfatório: 12 – 13 valores<br>Bom: 14 – 15 valores<br>Muito Bom: 16 – 18 valores<br>Excelente: 19 – 20 valores |
| | Gestão do Conhecimento **(GC)** (30%) | Insuficiente: 0 – 9 valores<br>Suficiente: 10 – 11 valores<br>Satisfatório: 12 – 13 valores<br>Bom: 14 – 15 valores<br>Muito Bom: 16 – 18 valores<br>Excelente: 19 – 20 valores |
| | Capacidade de Tomada de Decisão **(CTD)** (20%) | Insuficiente: 0 – 9 valores<br>Suficiente: 10 – 11 valores<br>Satisfatório: 12 – 13 valores<br>Bom: 14 – 15 valores<br>Muito Bom: 16 – 18 valores<br>Excelente: 19 – 20 valores |
| | Capacidade de Comunicação**(CC)** (20%) | Insuficiente: 0 – 9 valores<br>Suficiente: 10 – 11 valores<br>Satisfatório: 12 – 13 valores<br>Bom: 14 – 15 valores<br>Muito Bom: 16 – 18 valores<br>Excelente: 19 – 20 valores |

2026,ECM,I,03,1080

Dr. António Moreira

Eng.ª Maria João Nunes

Anexo 2

Ficha de Entrevista Pública

Candidato/a:

| |
|---|
| |

| | | Notação/Classificação | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Fator a considerar** | **Valoração** | **Presidente** | **1º Vogal** | **2º Vogal** | **Classificação** |
| **1-Análise Crítica e a Resolução de Problemas (ACRP) (10%)** | 0 a 20 valores | | | | |
| **2-Visão Estratégica (VE) (20%)** | 0 a 20 valores | | | | |
| **3-Gestão do Conhecimento (GC) (30%)** | 0 a 20 valores | | | | |
| **4-Capacidade de Tomada de Decisão (CTD) (20%)** | 0 a 20 valores | | | | |
| 5**-Capacidade de Comunicação (CC) (20%)** | 0 a 20 valores | | | | |
| Classificação Final | | | | | |

| | |
|---|---|
| **Classificação final atribuída pelo Júri** | |

Fundamentação:

| | |
|---|---|
| 1) | |
| 2) | |
| 3) | |
| 4) | |
| 5) | |

2026,ECM,I,03,1080