



Ata n.º 1

Definição de fatores e ponderação dos métodos de seleção

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de primeiro grau do Departamento de Cultura

--- Ao oitavo dia do mês de abril do ano de dois mil e vinte e seis, pelas treze horas e trinta minutos, reuniram por videoconferência, Paulo Jorge Mendonça Farinho, Diretor do Departamento de Desporto, Educação, Juventude e Associativismo do Município de Olhão, na qualidade de Presidente do júri, Carla Maria Leal Santos Martins, Diretora do Departamento de Administração Geral do Município de Olhão, na qualidade de vogal efetivo que substitui o Presidente nas suas ausências e impedimentos, e o segundo vogal efetivo, Sílvia Dora Florêncio Barros Pereira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos e Contratação do Município de Faro, na qualidade de elementos do júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, designado por deliberação da Assembleia Municipal de Olhão na sua sessão ordinária de vinte e seis de fevereiro de dois mil e vinte e seis (proposta n.º 27/2026 que determinou a abertura do procedimento), a fim de estabelecer os parâmetros, os fatores de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada candidato/a, tendo em consideração a legislação aplicável, bem como a escolha que recairá no/a candidato/a que melhor corresponder ao perfil desejado para prosseguir as atribuições e objetivos da unidade orgânica. -----

----- REQUISITOS -----

--- Os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados/as, por procedimento concursal, nos termos da lei n.º 2/2004, de 15 de jan., na redação atual, que estabelece o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, local e regional do Estado e entre trabalhadores/as em funções públicas contratados/as ou designados/as por tempo indeterminado, licenciados/as, dotados/as de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia de 1.º de 2.º ou de 3º grau, respetivamente. -----

--- Os métodos de seleção a utilizar, de acordo com a deliberação camarária que determinou a abertura do procedimento concursal, são a avaliação curricular e a entrevista pública. -----

--- **A Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a qualificação de cada candidato/a, designadamente a sua habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, bem como o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, tendo em conta as aptidões, competências e elementos de maior relevância relativos às exigências para ocupação e exercício de cargo dirigente na área para a



qual o procedimento é aberto. Assim, na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP), preferencialmente desempenhadas em municípios, tendo em conta as especificidades das competências dos municipais. -----

--- A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a avaliação obtida através da média aritmética ponderada dos fatores a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 40\%) + (EP \times 40\%)]$, sendo que: -----

1. Habilitação Académica (HA) – é ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, devidamente comprovada, de acordo com o perfil exigido, *in casu* licenciatura de acordo com o mapa de pessoal do Município de Olhão e o seguinte nível e respetiva pontuação: -----

- . Habilitação exigida (licenciatura) - 18 valores; -----
- . Habilitação superior à exigida (mestrado) – 19 valores; -----
- . Habilitação superior à exigida (doutoramento) - 20 valores; -----

2. Formação Profissional (FP) – é ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área posta a concurso e de acordo com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

Apenas serão consideradas as ações de formações devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 10 (dez) anos. A avaliação do parâmetro é efetuada da seguinte forma:

a) Sem ações de formação ou com ações em áreas não relevantes para o cargo posto a concurso – 10 valores; -----

b) Com ações em áreas relevantes/relacionadas com as funções do cargo posto a concurso:

- . Até 21 horas de formação - 14 valores; -----
- . Entre 22 e 50 horas de formação – 16 valores; -----
- . Entre 51 e 75 horas de formação - 18 valores; -----
- . Mais de 76 horas de formação - 20 valores; -----

3. Experiência Profissional (EP) – é analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do posto a concurso, preferencialmente, em municípios, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional, por anos completos (1 ano = 365 dias), o correspondente ao desenvolvimento e funções como técnico superior e/ou dirigente, que se encontre devidamente comprovado, tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelos serviços onde o/a candidato/a exerce/exerceu funções. -----



Cada candidato/a é pontuado/a no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores, nos seguintes termos: -----

a) O trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo a concurso, onde será ponderado o exercício de funções na carreira como técnico superior, contabilizado à data da entrega das candidaturas, preferencialmente em municípios e nos domínios afetos à unidade orgânica; cultura, enquanto domínio preponderante, contabilizado à data do termo de entrega das candidaturas, de acordo com os seguintes critérios: -----

. Experiência mínima de 6 anos - 10 (dez) valores; -----

. Experiência igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos - 12 (doze) valores; -----

. Experiência igual ou superior a 8 anos e inferior a 12 anos - 14 (catorze) valores; -----

. Experiência igual ou superior a 12 anos - 16 (dezasseis) valores; -----

- Acresce 1 (um) valor se o/a candidato/a tiver desempenhado as suas funções, com experiência relevante na área da cultura; -----

- Acresce 1 (um) valor se o/a candidato/a tiver desempenhado as suas funções, com experiência relevante em municípios. -----

b) O trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso onde será ponderado o exercício de funções de cargo dirigente, preferencialmente em municípios, contabilizado à data da entrega das candidaturas, a acrescer à experiência de técnico superior, até ao limite de 20 (vinte) valores, de acordo com os seguintes critérios: -

- Experiência em cargo dirigente noutras áreas - 1 (um) valor, por cada período de 3 anos como dirigente; -----

- Experiência em cargo dirigente relacionado com a área a concurso - 1,5 (um e meio) valores por cada período de 3 anos como dirigente; -----

- Acresce 1 (um) valor se tiver exercido cargo dirigente em autarquias locais. -----

--- **A Entrevista Pública (EnP)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, terá a duração aproximada de 30 minutos e visa obter de forma objetiva e sistemática, através de relação interpessoal, informações sobre experiência, competências, comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e aptidão considerados essenciais e adequados para o exercício da função e outros aspetos comportamentais do/a candidato/a, evidenciados durante a interação entre candidato/a e entrevistadores/as. A classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples da classificação dos fatores que a seguir se explicitam, com arredondamento às centésimas: -----

a) **Gestão e direção da organização (Desenvolvimento)** - Definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e



favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo serviço (estrutura organizacional, melhoria de processos, gestão de recursos); -----

b) **Liderança (Pessoas)** - Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos/às outros/as e motivá-los/as para o desempenho elevado, acompanhando os/as colaboradores/as para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa (delegação, desenvolvimento dos trabalhadores, motivação); -----

c) **Representação institucional (Desempenho)** - Representar a unidade orgânica ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização e demonstrando uma imagem institucional credível (representação do serviço ou organização, conhecimento, imagem institucional); -----

d) **Visão estratégica (Desenvolvimento)** - 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 das autarquias (pensamento estratégico, planeamento estratégico, prossecução da estratégia); -----

e) **Conhecimento da atividade municipal (CAM)** - é analisado o conhecimento do/a candidato/a relativamente à atividade municipal, com especial incidência na área do desenvolvimento e gestão das atividades culturais em todo o território municipal assim como todas as vertentes da atividade municipal, relacionadas com o departamento a dirigir. -----

Cada um dos fatores será avaliado de acordo com a seguinte grelha: -----

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	17 a 20 valores	13 a 16 valores	9 a 12 valores	5 a 8 valores	1 a 4 valores
Gestão e Direção da Organização (GDO)					
Liderança (L)					
Representação Institucional (RI)					
Visão Estratégica (VE)					
Conhecimento da Atividade Municipal (CAM)					

--- A avaliação da Entrevista Pública será obtida através da seguinte fórmula: -----

EnP = (GDO+L+RI+VE+ CAM)/5. -----



--- Para efeitos de Avaliação Final (AF), o júri deliberou atribuir as seguintes ponderações a cada um dos métodos de seleção, aplicando a seguinte fórmula: $AF = [(AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)]$. -----

--- Em caso de empate entre dois ou mais candidatos/as será considerado como critério de desempate a nota mais elevada no método de seleção Entrevista Pública (EP) e, se ainda assim subsistir o empate, a nota mais elevada no parâmetro Conhecimento da Atividade Municipal (CAM) do referido método. -----

--- Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

--- Nada mais havendo a tratar, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião pelas catorze horas e trinta minutos, tendo sido elaborada a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO,

PAULO
JORGE
MENDONÇA
FARINHO

Assinado de forma digital por PAULO JORGE MENDONÇA FARINHO
Dados: 2026.04.08 17:07:24 +01'00'

CARLA
MARIA LEAL
DOS SANTOS
MARTINS

Assinado de forma digital por CARLA MARIA LEAL DOS SANTOS MARTINS
Dados: 2026.04.08 16:46:01 +01'00'

SILVIA DORA
FLORÊNCIO
BARROS
PEREIRA

Assinado de forma digital por SILVIA DORA FLORÊNCIO BARROS PEREIRA
Dados: 2026.04.08 16:37:11 +01'00'