

---

**ATA DE APROVAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO ENTREVISTA PÚBLICA**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM DIRIGENTE DE 3.º GRAU  
CHEFE DO NÚCLEO DA BIBLIOTECA**

Aos oito dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas, no Gabinete do Diretor de Departamento Administrativo e Financeiro, reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado por deliberação da Assembleia Municipal de 5 de dezembro de 2025, constituído por:

Presidente: Luis Figueiredo Martins, Diretor de Departamento Administrativo e Financeiro, do Município de Sever do Vouga;

Vogais efetivos: Rui Fernando Fernandes Loureiro, Chefe de Divisão, da Divisão Financeira, do Município de Sever do Vouga, e, Graciela Henriques Bastos Figueiredo, Chefe de Divisão, da Divisão de Desenvolvimento Territorial, do Município de Sever do Vouga, a fim de proceder à aprovação do guião a aplicar no método de seleção Entrevista Pública, a realizar-se no dia 12 de maio de 2026.

1 – 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) **Análise da Informação e 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;
- b) **Conhecimentos Especializados e Experiência:** Pretenderá avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de Avaliação do Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP);

- c) **Comunicação** (Expressão e fluência verbais): Pretenderá avaliar a capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;
- d) **Desenvolvimento e Motivação dos colaboradores**: Pretenderá avaliar a capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional;
- e) **Visão estratégica, incluindo a capacidade de modernizar e inovar**: Pretenderá avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

2 – Tendo o Júri dado conta de uma incorreção na Ata n.º 1 – Definição de critérios, no que diz respeito aos níveis de avaliação, retifica-se a informação:

*Onde se lê:*

«Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

|                   |   |                  |
|-------------------|---|------------------|
| <b>Excelente</b>  | Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. | 17-20<br>Valores |
| <b>Muito Bom</b>  | Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. | 13-16<br>Valores |
| <b>Bom</b>        | Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.       | 10-12<br>Valores |
| <b>Suficiente</b> | Quando demonstre capacidade razoável de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.  | 5-9<br>Valores   |

|                     |   |                |
|---------------------|---|----------------|
| <b>Insuficiente</b> | 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. | 1-4<br>Valores |
|---------------------|---|----------------|

*Deve ler-se:*

«A entrevista pública é avaliada tendo por base cinco (5) níveis de avaliação:

|  |                       |
|--|-----------------------|
| Demonstração/revelação de possuir <b>elevada</b> capacidade/competência no fator em avaliação      | Entre 18 a 20 valores |
| Demonstração/revelação de possuir <b>boa</b> capacidade/competência no fator em avaliação          | Entre 17 a 15 valores |
| Demonstração/revelação de possuir <b>satisfatória</b> capacidade/competência no fator em avaliação | Entre 14 a 10 valores |
| Demonstração/revelação de possuir <b>reduzida</b> capacidade/competência no fator em avaliação     | Entre 9 a 5 valores   |
| Demonstração/revelação de possuir <b>insuficiente</b> capacidade/competência no fator em avaliação | Entre 4 a 0 valores   |

3 – 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, tendo uma valoração na classificação final de 70%.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião lavrando-se a presente ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada nos termos da lei.

**O Júri do procedimento concursal:**