



MUNICÍPIO DE VINHAIS

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO  
INTERMÉDIA DE 3.º GRAU – UNIDADE DE AMBIENTE E MOBILIDADE –  
REFERÊNCIA F**

**ATA N.º 1**

**(Ata para definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final)**

Aos vinte dias do mês de março de dois mil e vinte e três reuniu, nos Paços do Concelho de Vinhais, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau – Unidade de Ambiente e Mobilidade, aberto por despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 20 de janeiro de 2023. -----  
-----

O Júri do procedimento é composto por: -----

Presidente - Professor Doutor Tiago Manuel Cabral dos Santos Barbosa, Pró-Presidente do Instituto Politécnico de Bragança. -----

Vogais Efetivos: 1.º Vogal - Toni Nuno Azevedo, Dirigente intermédio de 2.º Grau da Divisão de Obras e Planeamento do Município de Alfândega da Fé, que substituiu o Presidente nas suas faltas e impedimentos. 2.º Vogal — Andreia Martins Belchior Bento, Dirigente intermédia de 2.º Grau da Divisão Administrativa e Financeira, do Município de Freixo de Espada à Cinta. -----

Vogais Suplentes: 1.º vogal suplente — Elisabete Mota Gomes Silva, Dirigente intermédia de 2.º Grau da Divisão de Administração Geral, do Município de Mirandela. 2.º Vogal suplente - Paulo Alexandre Rocha Silva, Dirigente intermédio de 2.º Grau da Divisão de Ambiente e de Serviços Urbanos do Município de Macedo de Cavaleiros. -----  
-----

Esta reunião tem como objetivo tomar as decisões com vista: (i) à concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar; (ii) estabelecer as respetivas ponderações (iii) criar as tabelas de pontuação e (iv) definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de



*[Handwritten signature]*

## MUNICÍPIO DE VINHAIS

recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente e regras definidas. -----

Tendo presente o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptada à Administração Local, pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e o Aviso do Procedimento, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), utilizando-se a escala classificativa de 0 a 20 valores ao longo de todo o processo avaliativo. ----

**Concretizando:** -----

### I – Quanto à Avaliação Curricular

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do(a) candidato(a) na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional. Para o efeito serão considerados os seguintes fatores: -----

- a) *Habilitações Académicas:* ponderar-se-á o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a posse de outra habilitação académica superior, com relevância para o desempenho do cargo a concurso; -----
- b) *Experiência Profissional Geral:* apreciar-se-á o exercício de funções públicas em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e, ainda, o exercício de cargos dirigentes; -----
- c) *Experiência Profissional Específica:* pesará o desempenho efetivo de funções dirigentes na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente; -----
- d) *Formação Profissional Geral:* ponderar-se-á as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo(a) candidato(a) e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover. Ponderar-se-á as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito; -----
- e) *Formação Profissional – Cursos Específicos:* ponderar-se-á a titularidade de cursos específicos para dirigentes. -----

Como antes referido, a Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada item nela considerada, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$AC = (HA + EPG + EPE + FPG + FPCE) / 5$ , em que: -----

AC – Avaliação Curricular -----

HA - Habilitações Académicas -----

EPG – Experiência Profissional Geral -----

EPE – Experiência Profissional Específica -----

FPG – Formação Profissional Geral -----



## MUNICÍPIO DE VINHAIS

### 1.1 – Habilitações Académicas (HA)

Por unanimidade, o Júri decide avaliar este item da seguinte forma: -----

Licenciatura – 18 valores -----

Habilitações académicas de grau superior – 20 valores -----

### 1.2 – Experiência Profissional Geral (EPG)

Neste item, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções públicas no âmbito da área de recrutamento para o qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte critério: -----

**EFP** = Exercício de Funções Públicas em carreira/categoria ou funções -----

Exerceu < 1 anos – 14 valores -----

Exerceu >= 1 anos a < 3 anos – 16 valores -----

Exerceu >= 3 anos a < 5 anos – 18 valores -----

Exerceu >= 5 anos – 20 valores -----

### 1.3 – Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste item, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções no cargo para o qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte critério – exercício de cargos de direção intermédia: ---

Não exerceu – 0 valores -----

Exerceu < 1 ano – 16 valores -----

Exerceu >= 1 anos a < 5 anos – 18 valores -----

Exerceu >= 5 anos – 20 valores -----

### 1.4 – Formação Profissional Geral (FPG)

Neste item, o Júri considerará as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 10 anos. São consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover, não se considerando colóquios, palestras ou ações similares. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas. A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----



*[Handwritten signature]*

### MUNICÍPIO DE VINHAIS

Ações de Formação com Interesse específico	Duração da Formação			
	10 horas	>=10 horas e <30 horas	>=30 horas e <60 horas	>60 horas
Pontuação	10 valores	14 valores	18 valores	20 valores

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

#### 1.5 Formação Profissional – Cursos Específicos (FPCE)

Neste item, o Júri considerará os seguintes cursos específicos: SADAL – Seminário de Alta Direção em Administração Local; GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local e CEFADAL – Cursos de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local. -----

Ações de formação Específicos	Curso	Curso	Curso	Curso
	Não realizado	SADAL	GEPAL	CEFADAL
Valoração	0	14	18	20

Para efeitos de Avaliação Curricular, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo I). -----

#### II - Entrevista Pública

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. -----

Tendo presente a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri, por unanimidade, delibera adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles: -----

##### a) Competência técnica

Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----



*[Handwritten signature]*

### MUNICÍPIO DE VINHAIS

no desempenho do respetivo cargo. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	18-20 valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	15-17 valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 valores
Insuficiente	Quando revele insuficiente conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1-9 valores

#### b) Expressão e fluência verbais

Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa pelo desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do(a) candidato(a), da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral.	18-20 valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.	15-17 valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	13-14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral.	10-12 valores
Insuficiente	Quando revele insuficiente capacidade de comunicação oral.	1-9 valores

#### c) 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. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----



*Handwritten signature*

### MUNICÍPIO DE VINHAIS

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	18-20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muita boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	15-17 valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	13-14 valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	10-12 valores
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente 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.	1-9 valores

#### a) **Motivação, Liderança e Gestão de pessoal**

Pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do(a) candidato(a) pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	18-20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	15-17 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	13-14 valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	10-12 valores
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1-9 valores



## MUNICÍPIO DE VINHAIS

-----  
A classificação a atribuir a cada candidato(a) na Entrevista Pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos. Para melhor elucidação, o Júri procede à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Pública e cujo modelo se encontra anexo à presente ata, da qual constitui parte integrante (Anexo II), e onde consta a decomposição da fórmula de avaliação. -----  
-----

### III – Classificação Final

A classificação final, expressa na escala de zero a vinte valores, será a que resultar da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: ---

$CF = CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)$ , em que: -----

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----


EP = Entrevista Pública -----


O Júri procede, ainda, à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, a qual fica anexa à presente ata como anexo III. -----

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na **Experiência Profissional Específica**, em que pesará o desempenho efetivo de funções no cargo que se pretende recrutar o dirigente-----

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada e, do que nela se passou, é lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada. -----

O Júri,

  
-----  
(Tiago Manuel Cabral dos Santos Barbosa)

  
-----  
(Toni Nuno Azevedo)

  
-----  
(Andreia Martins Belchior Bento)

