

PROCEDIMENTOS CONCURSAIS PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU: DIVISÃO ADMINISTRATIVA; DIVISÃO DE PLANEAMENTO E URBANISMO; DIVISÃO DE OBRAS PÚBLICAS, MOBILIDADE E LOGÍSTICA E DIVISÃO DE AMBIENTE E PROTEÇÃO ANIMAL.

ATA N.º 1

Aos vinte e quatro dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 14:00 horas, reuniu por videoconferência, o Júri dos procedimentos concursais acima identificados, designado pela Assembleia Municipal de Vimioso, em sessão ordinária realizada no dia vinte e seis de junho de dois mil e vinte e seis, sob proposta da Câmara Municipal de Vimioso, tomada na reunião ordinária realizada no dia vinte e dois de junho de dois mil e vinte e seis, com a seguinte composição: na qualidade de Presidente, Carlos Alberto Raposo Fernandes, chefe de divisão da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Miranda do Douro; na qualidade de vogais: Maria José Miguel Lopes, chefe de divisão da Divisão de Contratação, Informática e Administrativa, que substitui o Presidente nas suas faltas, ausências ou impedimentos e Alexandra Carlota Amém Morais Machado, Chefe de Divisão da Divisão de Ordenamento do Território e Urbanismo, ambas da Câmara Municipal de Mogadouro.

Aberta a reunião pelo presidente do júri, procedeu-se de imediato ao enquadramento normativo relativo aos procedimentos a adotar para o provimento dos seguintes cargos de dirigente intermédio.

Assim, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicável à administração Local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, os “Os titulares dos cargos de direcção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, 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 direcção intermédia de 1.º ou de 2.º grau, respectivamente.”

Mais determina o artigo 21º da Lei n.º 2/2024, de 15 de janeiro, que: “1 - O procedimento concursal é publicitado na bolsa de emprego público durante 10 dias, com a indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, tal qual se encontra caracterizado no mapa de pessoal e no regulamento interno, da composição do júri e dos métodos de selecção, que incluem, necessariamente, a realização de uma fase final de entrevistas públicas. 2 - A publicitação referida no número anterior é precedida de aviso a publicar em órgão de imprensa de expansão nacional e na 2.ª série do Diário da República, em local especialmente dedicado a concursos para cargos dirigentes, com a indicação do cargo a prover e do dia daquela publicitação.”



Atendendo a este enquadramento normativo e nos termos do despacho do Ex.mo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Vimioso, datado de 29/06/2026, o Júri dos Procedimentos Concurais aprovou a seguinte Ordem de Trabalhos:

1. Definição do Perfil Funcional e de Competências pretendido para o adequado exercício do cargo;
2. Definição dos Métodos de Seleção a aplicar no Recrutamento e os Respetivos Critérios de Avaliação;
3. Definição dos Sistemas de Valoração dos Critérios de Avaliação e a Ponderação a atribuir a cada um destes para o Cálculo Final dos Métodos de Seleção;

Tendo em conta a Ordem de Trabalhos estabelecida, o Júri deliberou o seguinte:

1. DEFINIÇÃO DO PERFIL FUNCIONAL E DE COMPETÊNCIAS PRETENDIDO PARA O ADEQUADO EXERCÍCIO DO CARGO

Para determinação do perfil funcional e de competências pretendido para o adequado exercício do cargo, o júri relevou aquilo que se encontra previsto na legislação aplicável, no Mapa de Pessoal e no Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços da Câmara Municipal de Vimioso, publicado no D.R., 2ª Série, n.º 128, de 06/07/2026 e no Despacho de Abertura dos Procedimentos, do Ex.mo Senhor presidente da Câmara Municipal de Vimioso, datado de 29/06/2026.

Assim, nos termos do citado artigo 20.º da Lei n.º 2/2024, de 15 de janeiro, os titulares de cargos de direção intermédia de 2º grau (chefes de divisão, nos termos do n.º4 do artigo 2.º) são recrutados, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Acresce que nos termos do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, o procedimento concursal é publicitado na bolsa de emprego público durante 10 dias, com indicação dos requisitos formais de provimento, do **perfil exigido, tal qual se encontra caracterizado no mapa de pessoal e no regulamento interno**, da composição do júri e dos métodos de seleção, que incluem, necessariamente, a realização de uma fase final de entrevistas públicas. (destacado nosso)

Ainda, no que se refere à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, determina o seu artigo 6.º que: “1 - O pessoal dirigente exerce as suas competências no âmbito da unidade orgânica em que se integra e desenvolve a sua actividade de harmonia com os princípios enunciados na presente lei, sem prejuízo dos casos em que as respectivas leis orgânicas lhe atribuam competência hierárquica sobre outros serviços ou órgãos. 2

- O pessoal dirigente exerce ainda todas as competências específicas que lhe forem conferidas por lei, respectivas leis orgânicas ou estatutos, assim como as que lhe forem delegadas e subdelegadas pelo membro do Governo ou superior hierárquico respectivo.” (destacado nosso).

Segundo o n.º2 do artigo 8.º do referido diploma:

“2 - Compete aos titulares dos cargos de direcção intermédia de 2.º grau:

- a) *Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários;*
- b) *Efectuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores em funções públicas e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respectivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar;*
- c) *Divulgar junto dos trabalhadores em funções públicas os documentos internos e as normas de procedimento a adoptar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as acções a desenvolver para cumprimento dos objectivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores em funções públicas;*
- d) *Proceder de forma objectiva à avaliação do mérito dos trabalhadores em funções públicas, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objectivos e no espírito de equipa;*
- e) *Identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores em funções públicas da sua unidade orgânica e propor a frequência das acções de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação;*
- f) *Proceder ao controlo efectivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores em funções públicas da sua unidade orgânica;*
- g) *Autorizar a passagem de certidões de documentos arquivados na respectiva unidade orgânica, excepto quando contenham matéria confidencial ou reservada, bem como a restituição de documentos aos interessados;*
- h) *Praticar os actos previstos no anexo ii, que é parte integrante da presente lei, quando não se encontrem directamente dependentes dos titulares dos cargos dirigentes referidos no n.º 1.”* (destacado nosso).

Nos termos do artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de que adapta à Administração local a Lei n.º 2/20024, de 15 de janeiro, compete ao pessoal dirigente:

“1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 4.º, os titulares dos cargos de direcção exercem, na respetiva unidade orgânica, as seguintes competências:

- a) Submeter a despacho do presidente da câmara ou a deliberação do conselho de administração

Handwritten signature and initials in blue ink.

dos serviços municipalizados, devidamente instruídos e informados, os assuntos que dependam da sua resolução;

- b) Receber e fazer distribuir pelos serviços da unidade orgânica a correspondência a eles referente;
- c) Propor ao presidente da câmara municipal ou ao conselho de administração dos serviços municipalizados tudo o que seja do interesse dos órgãos referidos;
- d) Colaborar na elaboração dos instrumentos de gestão previsional e dos relatórios e contas;
- e) Estudar os problemas de que sejam encarregados pelo presidente dos órgãos executivos e propor as soluções adequadas;
- f) Promover a execução das decisões do presidente e das deliberações dos órgãos executivos nas matérias que interessam à respetiva unidade orgânica que dirige.

2 - Compete ainda aos titulares de cargos de direção:

- a) Definir os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirigem, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos;
- b) Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes, com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar;
- c) Garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica da prestação dos serviços na sua dependência;
- d) Gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à sociedade e a outros serviços públicos;
- e) Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários;
- f) Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar;
- g) Divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para o cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores;
- h) Proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa;
- i) Identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação;
- j) Proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal

Handwritten marks: a large 'X' and the signature 'Jy'.

de trabalho por parte dos trabalhadores da sua unidade orgânica;

- k) Autorizar a passagem de certidões de documentos arquivados na respetiva unidade orgânica, exceto quando contenham matéria confidencial ou reservada, bem como a restituição de documentos aos interessados”.

No que se refere ao Mapa de Pessoal do Município de Vimioso, embora preveja os respetivos postos de trabalho, omite a caracterização detalhada do perfil profissional exigido. Não obstante, essa caracterização deduz-se da articulação dos preceitos supramencionados com as disposições do Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços da Câmara Municipal de Vimioso, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 128, de 06/07/2026, considerando que:

- **Divisão Administrativa:** as suas atribuições e competências encontram-se consagradas no artigo 13.º;
- **Divisão de Planeamento e Urbanismo:** as suas atribuições e competências encontram-se consagradas no artigo 16.º;
- **Divisão de Obras Públicas, Mobilidade e Logística:** as suas atribuições e competências encontram-se consagradas no artigo 17.º;
- **Divisão de Ambiente e Proteção Animal:** as suas atribuições e competências encontram-se consagradas no artigo 18.º.

Em face da aplicação conjugada das *supra* citadas disposições legais e regulamentares, resulta que o exercício das Funções de Dirigente Intermédio de 2.º Grau (Chefe de Divisão) deve apresentar um **Perfil Funcional** associado ao exercício de funções de direção, de orientação, de gestão, de coordenação e controlo, de acordo com as competências e atribuições específicas previstas no Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços da Câmara Municipal de Vimioso.

Consequentemente, o recrutamento no âmbito dos presentes Procedimentos Concurrais far-se-á de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, e que sejam dotados de formação académica e profissional que se mostre adequada ao exercício das competências de cada uma das Divisões do Município de Vimioso.

No que respeita ao **Perfil de Competências**, e sem prejuízo das competências que se se extraem da legislação *supra* enunciada e do Regulamento da Estrutura Orgânica dos serviços da Câmara Municipal de Vimioso, são igualmente relevantes as competências previstas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), sendo aplicáveis/exigíveis as seguintes competências:

- i) **Competências Transversais Nucleares:**

Handwritten signature and initials in the top right corner.

- a. Orientação para o Serviço Público;
- b. Orientação para a Colaboração;
- c. Orientação para a Mudança e Inovação;
- d. Orientação para os Resultados.

ii) **Competências Transversais Funcionais:**

- a. Análise Crítica e Resolução de Problemas;
- b. Gestão do Conhecimento;
- c. Comunicação;
- d. Iniciativa;
- e. Negociação e Influência;
- f. Organização, Planeamento e Gestão de Projetos;
- g. Orientação para a Inclusão;
- h. Orientação para a Participação;
- i. Orientação para a Segurança;
- j. Tomada de Decisão;
- k. Inteligência Emocional;
- l. Coordenação de Equipas.

iii) **Competências Específicas de Cargos Dirigentes:**

- a. Gestão e Direção da Organização;
- b. Liderança;
- c. Representação Institucional;
- d. Visão Estratégica.

2. DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO A APLICAR NO RECRUTAMENTO E OS RESPECTIVOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

O Júri dos Procedimentos Concurrais deliberou que serão aplicados os seguintes Métodos de Seleção:

1. Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos para o exercício do cargo de dirigente a prover, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, ponderando os elementos de maior relevância face às exigências do posto de trabalho a ocupar, designadamente a Habilitação Académica, a Experiência Profissional, Geral e Específica, e a Formação Profissional.

2. Entrevista Pública (EP): visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas no perfil de competências comportamentais estabelecido.

Relativamente aos Critérios de Avaliação a aplicar no Método de Seleção AC, o Júri dos Procedimentos Concursais deliberou que, na **Avaliação Curricular**, serão aplicados os seguintes Critérios de Avaliação:

I) - Habilitação Académica (HA): visa ponderar o grau de formação académica dos candidatos, o qual deve ser comprovado através de documento emitido pelo respetivo estabelecimento de ensino;

II) - Experiência Profissional (EP): visa ponderar o desempenho profissional efetivo dos candidatos no que respeita à experiência em geral no exercício de função, cargo ou categoria para cujo provimento seja exigível Licenciatura, bem como a experiência profissional específica em Cargo Dirigente da Administração Pública, as quais devem ser comprovadas através de documento emitido pelas respetivas entidades patronais;

III) - Formação Profissional (FP): visa ponderar as ações de formação concluídas pelos Candidatos e relacionadas com a área de atuação ou conteúdo funcional do Cargo a prover, as quais devem ser comprovadas através de documento emitido pelas respetivas entidades formadoras.

Relativamente aos Critérios de Avaliação a aplicar no Método de Seleção EP, o Júri dos Procedimentos Concursais deliberou que, na **Entrevista Pública**, serão apreciadas, como Critérios de Avaliação, as seguintes Competências, acoradas em três comportamentos de nível 4 de exigência, que visam avaliar o seu nível de demonstração, conforme estipulado nos n.ºs 4, 5 e na alínea a), do n.º 6 do Anexo I e Anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprovou o Referencial de Competências para a Administração Pública (RECAP):

i) Competência 1 ("GDO"): *"Gestão e Direção da Organização – 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":*

A Avaliação desta Competência traduz-se na Ponderação dos seguintes fatores comportamentais:

- a) Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização;
- b) Fomenta a otimização de processos na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere e antecipa melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto noutra(s) unidade(s) orgânica(s).

[Handwritten signature]

- c) Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável.

ii) Competência 2 ("L"): *"Liderança – Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores 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."*

A Avaliação desta Competência traduz-se na Ponderação dos seguintes fatores comportamentais:

- a) Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade que lidera.
- b) Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras.
- c) Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador.

iii) Competência 3 ("RI"): *"Representação institucional – Representar a unidade orgânica, ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização e demonstrando uma imagem institucional credível."*

A Avaliação desta Competência traduz-se na Ponderação dos seguintes fatores comportamentais:

- a) Veicula informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa.
- b) Demonstra um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere, sendo visto(a) como uma referência na sua área.
- c) Prioriza e defende ativamente os interesses da organização que representa sustentando-se em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional.

iv) Competência 4 ("VE"): *"Visão estratégica – 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.”:

A Avaliação desta Competência traduz-se na Ponderação dos seguintes fatores comportamentais:

- a) Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura.
- b) Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas.
- c) Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionadas e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização.

3. DEFINIÇÃO DOS SISTEMAS DE VALORAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E A PONDERAÇÃO A ATRIBUIR A CADA UM DESTES PARA O CÁLCULO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

O Júri dos Procedimentos Concursais deliberou que a Classificação Final (CF), bem como os resultados de todas as Fórmulas a aplicar na valoração de cada um dos Métodos de Seleção e dos respetivos Critérios de Avaliação, serão expressos numa escala de classificação até 20 (vinte) valores, arredondada, por defeito ou por excesso, à centésima.

Face à natureza e importâncias das funções inerentes aos Cargos a prover, o Júri dos Procedimentos Concursais deliberou que não podem ser propostos para provimento os Candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos Métodos de Seleção (AC ou EP), por ser considerada como manifestação de reduzida aptidão para o exercício do Cargo.

A. VALORAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO A APLICAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A Classificação a atribuir a cada Candidato na Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala até 20 (vinte) valores, arredondada à centésima, de acordo com a seguinte Fórmula:

[Handwritten signature]

$$\text{Avaliação Curricular (AC)} = (\text{HA} \times 0,4) + (\text{EP} \times 0,4) + (\text{FP} \times 0,2)$$

Em que:

HA corresponde à valoração obtida no Critério de Avaliação Habilitação Académica;

EP corresponde à valoração obtida no Critério de Avaliação Experiência Profissional;

FP corresponde à valoração obtida no Critério de Avaliação Formação Profissional.

I) Valoração do Critério de Avaliação Habilitação Académica (HA):

A Avaliação da Habilitação Académica (HA) dos Candidatos será valorada numa escala até 20 (vinte) valores, nos seguintes termos:

Formação Académica	Valoração (não cumulativa, sendo atribuído o valor mais elevado correspondente à situação do Candidato)
Mestrado	18 (dezoito) valores
Licenciatura Pré-Bolonha	16 (dezasseis) valores
Licenciatura Pós-Bolonha	14 (Catorze) valores

A valoração da Formação Académica de base será acrescida de 2 (dois) valores no caso de o Candidato ser detentor de **Doutoramento**, sendo que este acréscimo de pontuação não é cumulativo na presença de mais do que uma Formação.

Não será considerado qualquer Grau de Formação Académica do Candidato que não esteja devidamente comprovado na Candidatura, através de documento emitido pelo respetivo Estabelecimento de Ensino.

II) Valoração do Critério de Avaliação Experiência Profissional (EP):

A Avaliação da Experiência Profissional (EP) dos Candidatos será avaliada através de dois Subcritérios:

- Experiência Profissional Geral ("EPG")**, que visa ponderar o desempenho profissional efetivo no que respeita à experiência em geral no exercício de função, cargo ou categoria para cujo provimento seja exigível Licenciatura;

ii) **Experiência Profissional Específica (“EPE”)**, que visa ponderar o desempenho profissional efetivo no que respeita à experiência em Cargo Dirigente da Administração Pública.

A Avaliação da Experiência Profissional (EP) dos Candidatos será valorada numa escala até 20 (vinte) valores, arredondada à centésima, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Experiência Profissional (EP)} = (\text{EPG} \times 0,5) + (\text{EPE} \times 0,5)$$

Em que:

- EPG corresponde à valoração obtida no Subcritério Experiência Profissional Geral (EPG);
- EPE corresponde à valoração obtida no Subcritério Experiência Profissional Específica (EPE).

A Valoração do Subcritério Experiência Profissional Geral (EPG) dos Candidatos será realizada numa escala até 20 (vinte) valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Geral	Valoração (não cumulativa, sendo atribuído o valor mais elevado correspondente á situação do Candidato)
Experiência Profissional igual ou superior a 14 (catorze) anos, em funções, cargos ou carreiras, nos sectores público ou privado, para os quais seja exigível a posse de licenciatura	20 (vinte) valores
Experiência Profissional igual ou superior a 12 (onze) anos, em funções, cargos ou carreiras, nos sectores público ou privado, para os quais seja exigível a posse de Licenciatura	16 (dezassex) valores
Experiência Profissional igual ou superior a 8 (oito) anos, em funções, cargos ou carreiras, nos sectores público ou privado, para os quais seja exigível a posse de Licenciatura	12 (doze) valores
Experiência Profissional igual ou superior a 4 (quatro) anos, em funções, cargos ou carreiras, nos sectores público ou privado, para os quais seja exigível a posse de Licenciatura	10 (valores) valores

A Valoração do Subcritério Experiência Profissional Específica (EPE) dos Candidatos será realizada numa escala até 20 (vinte) valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Específica	Valoração (não cumulativa, sendo atribuído o valor mais elevado correspondente à situação do Candidato)
Experiência Profissional igual ou superior a 6 (seis) anos, em Cargo de Direção na Administração Pública	20 (vinte) valores
Experiência Profissional igual ou superior a 3 (três) anos, em Cargo de Direção na Administração Pública	16 (dezasseis) valores
Experiência Profissional inferior a 3 (três) anos, em Cargo de Direção na Administração Pública	12 (doze) valores
Sem experiência em Cargo de Direção na Administração Pública	10 (dez) valores

Não será considerada qualquer Experiência Profissional, Geral (EPG), ou Específica (EPE), do Candidato, que não esteja devidamente comprovada na Candidatura, através de documento emitido pelas respetivas Entidades Patronais.

III. Valoração do Critério Formação Profissional (FP):

A Formação Profissional (FP) dos Candidatos será avaliada em função das Ações de Formação Concluídas pelo Candidato e **relacionadas com a área de atuação ou conteúdo funcional do Cargo a prover**, com duração igual ou superior a 3,5 horas, sendo contabilizadas até ao máximo de 20 (vinte) valores, nos seguintes termos:

Tipo de Formação	Valoração (os valores apurados são cumulativos, sendo somados até ao máximo de 20 (vinte) valores)
Ação de Formação, com exceção de Pós-Graduação, Especialização ou Curso de formação Dirigente, concluída após 1 de janeiro de 2021	0,5 (meio) valor por cada 7 (sete) horas de formação

Handwritten signature and initials

Ação de Formação, com exceção de Pós-Graduação, Especialização ou Curso de Formação Dirigente, concluída após 1 de janeiro de 2021, na área da Avaliação de Desempenho (SIADAP), Contratação Pública, Gestão de Projeto	1 (um) valor por cada 7 (sete) horas de formação
Pós-Graduação ou Especialização na área do cargo a prover ou Curso de Formação, concluída após 1 de janeiro de 2021, na área da Avaliação de Desempenho (SIADAP), Contratação Pública, Gestão de Projeto	10 (dez) valores, independentemente do número de formações

Quando a duração da Formação estiver expressa em dias, serão contabilizadas 7 (sete) horas por cada dia e considera-se que uma semana corresponde a 35 horas.

Não serão consideradas Ações de Formação que não estejam devidamente comprovadas na Candidatura, através de documento emitido pelas respetivas Entidades Formadoras, nem aquelas cujo Certificado não mencione a duração nem a data de realização.

B. VALORAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO A APLICAR NA ENTREVISTA PÚBLICA (EP)

A Classificação a atribuir a cada Candidato na Entrevista Pública (EP) será expressa numa escala até 20 (vinte) valores, resultando da média aritmética simples das classificações obtidas no conjunto das competências avaliadas, arredondada à centésima, sendo utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Entrevista Pública (EP)} = (\text{GPD} + \text{L} + \text{RI} + \text{VE}) / 4$$

Em que:

- GDP – Gestão e Direção Da Organização;
- L – Liderança;
- RI – Representação Institucional
- VE- Visão Estratégica.

Cada competência avaliada na Entrevista Pública (EP) dos candidatos é valorada numa escala de classificação até 20 (vinte) valores, arredondada à centésima, resultante da média aritmética das valorações atribuídas à competência em avaliação.

A cada competência estão ancorados 3 comportamentos, sendo a classificação de cada competência determinada de acordo com o quadro seguinte:

Município de Vimioso – Praça Eduardo Coelho – 5230-315 Vimioso

NIF: 506627888 • TELEFONE: 273 518 120 • FAX: 273 512 510 • EMAIL: gl.cmv@cm-vimioso.pt • <http://www.cm-vimioso.pt>

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados às competências em avaliação	4 valores
Demonstra, claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
Demonstra, claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
Demonstra, todos os comportamentos associados às competências em avaliação	20 valores

A Avaliação e Valoração da Entrevista Pública (EP) de cada candidato será vertida numa Ficha Individual, assinada pelos Membros do Júri do Procedimento Concursal. A entrevista terá a duração aproximada de 30 minutos.

Relativamente à aplicação do Método de Seleção Entrevista Pública (EP), o Júri do Procedimento Concursal, oportunamente, e por motivos de confidencialidade, aprovará o respetivo Guião de Entrevista.

C. PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

O Júri dos Procedimentos Concurais deliberou que, para o Cálculo da Classificação Final, resultante da ponderação das Classificações obtidas em cada um dos Métodos de Seleção, será utilizada a seguinte Fórmula:

$$\text{Classificação Final} = (\text{AC} \times 0,4) + (\text{EP} \times 0,6)$$

Em que:

AC corresponde à Classificação obtida na Avaliação Curricular; **EP** corresponde à Classificação obtida na Entrevista Pública.

A Classificação Final, bem como os resultados de todas as fórmulas a aplicar na valoração de cada um dos Métodos de Seleção e dos respetivos Critérios de Avaliação, serão expressos numa Escala de Classificação de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, arredondada à centésima.

O Júri do Procedimentos Concurais deliberou, ainda, que, em caso de igualdade na Classificação Final, serão considerados os seguintes Fatores preferenciais, pela ordem apresentada:

- I) Maior classificação Obtida na Entrevista Pública

- II) Maior classificação Obtida na Avaliação Curricular;
- III) Maior valorização obtida nos parâmetros da Entrevista Pública, sucessivamente pela ordem que figuram na definição do perfil de competências técnicas e comportamentais aplicáveis ao adequado desempenho do Cargo Dirigente a prover.

E, para constar, foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri dos procedimentos concursais.

Presidente,

Vogal,

Vogal,





