

---

## ATA N.º 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – DIVISÃO DE GESTÃO E PLANEAMENTO

(Definição dos Parâmetros de Avaliação e Respetiva Ponderação)

Aos 12 dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu, via videoconferência, o júri do procedimento concursal comum para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau – Divisão de Gestão e Planeamento, aberto por despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 17 de julho de 2024.-----

Compareceram e estiveram presentes os elementos do Júri:-----

- Presidente: *Vera Alexandra Ferro Lebres*, Pró-Presidente do Instituto Politécnico de Bragança;-----

- 1.º Vogal: *Nuno Adriano Baptista Ribeiro*, Diretor da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança; -----

- 2.º Vogal: *João Paulo Almeida Rodrigues*, Chefe da Divisão Logística e Mobilidade e Coordenação do Gabinete de Planeamento Estratégico da Câmara Municipal de Bragança.-----

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 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: -----

$$AC = (HA + EPG + EPE + FPG + FPCE)/5$$

**AC** – Avaliação Curricular

**HA** - Habilitações Académicas

**EPG** – Experiência Profissional Geral

**EPE** – Experiência Profissional Específica

**FPG** – Formação Profissional Geral

**FPCE** – Formação Profissional – Cursos Específicos

#### 1.1 Habilitações Académicas (**HA**)

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

Licenciatura – 16 valores;

Pós-Graduação e/ou Especialização – 17 valores;

Mestrado – 18 valores;

Doutoramento – 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 <3 anos – 14 valores

Exerceu ≥3 anos a <6 anos – 16 valores

Exerceu ≥6 anos a <9 anos – 18 valores

Exerceu ≥9 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 <3 anos – 14 valores

Exerceu  $\geq 3$  anos a  $< 6$  anos – 16 valores

Exerceu  $\geq 6$  anos a  $< 9$  anos – 18 valores

Exerceu  $\geq 9$  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:-----

Ações de Formação com, Interesse específico	Duração da Formação			
	7 horas	>7 horas e <21 horas	>21 horas e <35 horas	>35 horas
Pontuação	10 valores	14 valores	18 valores	20 valores

#### 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 Específicas	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) 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: -----

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

b) 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: -----

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

c) 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

d) Motivação

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

Macedo de Cavaleiros, 12 de agosto de 2024

O Presidente;

\_\_\_\_\_  
*Vera Alexandra Ferro Lebres*

Os Vogais;

\_\_\_\_\_  
*Nuno Adriano Baptista Ribeiro*

\_\_\_\_\_  
*João Paulo Almeida Rodrigues*