



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DO DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 4º GRAU – COORDENADOR DOS SERVIÇOS DE ATENDIMENTO E ACOMPANHAMENTO SOCIAL

ATA N.º 1

(Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção)

No dia 23 de março de 2026, nas instalações da Câmara Municipal de Vila Real, reuniu o Júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de 29 de setembro de 2025, em conformidade com o artigo 13º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, para o Procedimento Concursal de seleção para o cargo de Coordenador dos Serviços de Atendimento e Acompanhamento Social, encontrando-se presentes Teresa Raquel Carvalho de Queirós, Chefe de Divisão de Contencioso e Apoio Jurídico do Município de Vila Real, na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Paulo Alexandre Noronha Abreu Osório, Diretor do Departamento de Estratégia, Coordenação e Modernização Administrativa do Município de Vila Real e Helena Margarida Pinto Coelho, Chefe de Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos do Município de Vila Real, para, tendo em consideração a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o cargo posto a concurso, definir os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista Pública, que servirão para nomear o candidato proposto.

Os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, por referência ao perfil do cargo:

1. Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
2. A ponderação a atribuir a cada um dos itens (Avaliação Curricular e Entrevista Pública no cálculo Final)

O júri deliberou que, no presente procedimento concursal, os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas.

1. Avaliação Curricular

O Júri deliberou, por unanimidade, considerar neste método de seleção os seguintes critérios:

- a) Habilitação Académica
- b) Experiência Profissional
- c) Formação Profissional
- d) Avaliação de Desempenho.

O cálculo da avaliação curricular obedecerá à seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + EP + FP + AD}{4}$$

4



em que:

AC – Avaliação Curricular,
HA – Habilitação Académica,
EP – Experiência Profissional Geral,
FP – Formação Profissional;
AD - Avaliação de Desempenho.

Serão ponderados os seguintes aspetos:

Habilitação Académica (HA)

O júri decidiu valorar o fator Habilitação Académica ponderando a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes da seguinte forma:

- Nota final de licenciatura Pós-Bolonha, acrescida de 2 valores com Mestrado na área, 4 valores com Doutoramento até ao máximo de 20 valores.

- Nota final de licenciatura Pré-Bolonha, acrescida de 2 valores. Mais 4 valores com Mestrado Pré-Bolonha e mais 6 valores com Doutoramento Pré-Bolonha, até ao máximo de 20 valores.

Experiência Profissional (EP): Considera-se a experiência necessária ao exercício da função e a classificação a atribuir resulta da média aritmética ponderada da Experiência Profissional Específica (EPE) e da Experiência Profissional em Cargos Dirigentes (EPCD), de acordo com a seguinte fórmula.

$$FP = \frac{4 \text{ EPE} + 6 \text{ EPCD}}{10}$$

Experiência Profissional Específica (EPE): será considerado o tempo de serviço na carreira de Técnico Superior, na área de atividade para o desempenho do cargo a prover.

- Não tem = 4 valores
- < 1 ano = 8 valores
- ≥ 1 ano e < 3 anos = 12 valores
- ≥ 3 anos e < 6 anos = 16 valores
- > 6 anos e < 12 anos = 18 valores
- ≥ 12 anos = 20 valores

Não é considerado o tempo de serviço exercido em cargo dirigente.



Experiência Profissional Cargos Dirigentes (EPCD): Exercício efetivo de funções públicas em cargos dirigentes previstos no artigo 2º da Lei nº 2/2004, de acordo com os seguintes critérios:

- Não exerceu = 4 valores
- < 1 ano = 8 valores
- ≥ 1 ano e < 3 anos = 12 valores
- ≥ 3 anos e < 5 anos = 16 valores
- > 5 anos e < 12 anos = 18 valores
- ≥ 12 anos = 20 valores.

Formação Profissional (FP) - Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e a classificação a atribuir resulta da média aritmética ponderada da Formação Profissional Geral (FPG) e da Formação Profissional Específica (FPE), de acordo com a seguinte fórmula.

$$FP = \frac{4 FPG + 6 FPE}{10}$$

- **Formação Profissional Geral (FPG):** serão consideradas 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 8 anos, calculando-se a pontuação final, até ao máximo de 20 valores, do seguinte modo: Participação em cursos, Seminários, Conferências, Congressos, Colóquios, Encontros, Jornadas = 0,50 valores por cada dia de formação frequentado, até ao limite de 20 valores.

Para efeitos de normalização, considera-se que 1 semana corresponde a 35 horas e 1 dia de formação a 7 horas.

As ações de formação que não refiram a duração e, as que não tenham interesse específico para o desempenho do cargo a prover, não serão valorizadas.

- **Formação Profissional Específica (FPE):** serão apenas considerados os cursos específicos, SADAL-Seminário de Alta Direção em Administração Local, SAD-Seminário de Alta Direção; GEPAL-Curso de Gestão Pública na Administração Local, CAGEP- Curso Avançado de Gestão Pública; CEFADAL-Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local; CADAP- Curso de Alta Direção em Administração Pública, valorizando-se do seguinte modo:

Cursos Específicos	Não Realizado	SADAL ou SAD	GEPAL ou CAGEP	CEFADAL ou CADAP
Valorização	0	14	20	20



Avaliação de Desempenho (AD): será considerada a média simples das três últimas avaliações de desempenho (2023/2024, 2021/2022, 2019/2020), de acordo com os seguintes critérios:

- Inferior a 2 pontos = 0 valores
- ≥ 2 e $< 2,5$ pontos = 10 valores
- $\geq 2,5$ e < 3 pontos = 12 valores
- ≥ 3 e $< 3,5$ pontos = 14 valores
- $\geq 3,5$ e < 4 pontos = 16 valores
- ≥ 4 e $< 4,5$ pontos = 18 valores
- $\geq 4,5$ e < 5 pontos = 20 valores

Caso não exista avaliação de desempenho será considerado o valor médio do adequado de 3 pontos que corresponde a 14 valores.

2. Entrevista Pública (EP)

Este método tem em vista avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos dos candidatos, tendo o Júri deliberado, por unanimidade:

- Considerar os seguintes parâmetros de avaliação: Motivação e Interesse; Visão Estratégica, Planeamento e Organização; Conhecimentos Específicos e Qualidade da Experiência Profissional; Liderança e Relações Interpessoais; Comunicação.
- Atribuir a cada um dos parâmetros de avaliação os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).
- A classificação em cada parâmetro de avaliação resultará da média aritmética simples atribuída por cada um dos membros do Júri.
- A classificação a atribuir a cada candidato(a) na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os parâmetros de avaliação estabelecidos.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de um modelo de ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Pública.

3. Classificação Final (CF)

A classificação final, 0 a 20 valores, resulta da média aritmética ponderada das classificações atribuídas aos métodos Avaliação Curricular e Entrevista Pública, de acordo com a seguinte fórmula.

$$CF = \frac{4 AC + 6 EP}{10}$$

10



E nada mais havendo a tratar, pelo Senhor Presidente foram encerrados os trabalhos, ordenando que, do ato, fosse lavrada a presente ata.

O JÚRI,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'TRC'.

Teresa Raquel Carvalho de Queirós

(Chefe de Divisão de Contencioso e Apoio Jurídico do Município de Vila Real)

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'PAULO NORONHA'.

Paulo Alexandre Noronha Abreu Osório

(Diretor do Departamento de Estratégia, Coordenação e Modernização Administrativa do Município de Vila Real)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'HELENA'.

Helena Margarida Pinto Coelho

(Chefe de Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos do Município de Vila Real)