

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE  
2.º GRAU, CHEFE DE DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, CULTURA, AÇÃO SOCIAL E TURISMO**

**Ata n.º 1**

**Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção**

Aos dezoito dias do mês de março de 2022, reuniu o júri do procedimento do concurso referenciado em epígrafe com a seguinte composição:

**Presidente:** Dra. Maria José Miguel Lopes, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Mogadouro;

**Vogais:** Eng.º Abel Afonso Varandas, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Mogadouro e Dr. Paulo Ramiro da Conceição Braz, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Vimioso.

Nos termos dos artigos 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto e artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, os titulares de cargos de direção intermédia de 2.º grau deverão ser 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 ou seis 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 direção intermédia de 1.º ou de 2.º grau, respetivamente

Determina a citada lei que devem ser fixados os parâmetros de avaliação, a ponderação e os sistemas de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento

**Métodos de Seleção:**

Como métodos de seleção serão utilizados a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), avaliados numa escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um

dos métodos de seleção, bem como na Classificação Final (CF), que será obtida através da média ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 60\%) + (EP \times 40\%)$$

### **Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação:**

#### **Avaliação Curricular**

A avaliação curricular deverá incidir sobre a qualificação e as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, de acordo com a fórmula e parâmetros a seguir mencionados:

$$AC = (HA + FP + EPG + AD) / 4$$

A Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida e o fato de a Licenciatura corresponder ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso.

A Formação Profissional (FP), considerará os cursos ou as ações de aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do cargo, por pressuporem uma organização programática em ordem às reais necessidades do serviço, que se encontrem devidamente certificadas por entidade competente para o efeito.

A Experiência Profissional Geral (EPG), em que se avalia o desempenho de funções públicas nas áreas de atividade relacionadas com o presente procedimento, avaliando a duração dessa experiência.

A Avaliação de Desempenho (AD), em que se aferirá a média das três últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem.

### **Habilitação Académica (HA)**

Neste âmbito, o júri deliberou ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura pós Bolonha – 16 valores;

Licenciatura pré-Bolonha, ou o grau de mestre – 18 valores;

Doutoramento na área posta a concurso- 20 valores.

### **Formação Profissional (FP)**

Tendo em conta exclusivamente as ações de formação frequentadas ou ministradas e a sua relação com o cargo a desempenhar, excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados, independentemente da data, em que foram concluídos:

- Sem formação ou até 100h de formação - 10 valores;
- Igual ou superior a 100h a até 200 horas de formação - 12 valores,
- Igual ou superior a 200h e até 400 horas de formação- 14 valores;
- Igual ou superior a 400h a até 600 horas de formação - 16 valores;
- Igual ou superior a 600h a até 800 horas de formação - 18 valores;
- Igual ou superior a 800h de formação - 20 valores.

Sempre que a duração dos cursos ou ações de formação profissional não seja traduzida em número de horas, considerar-se-á:

Um dia – 6 horas

Uma semana – 30 horas

Um mês 120 – horas

São contabilizados: encontros, jornadas, palestras, congressos, colóquios, seminários, webinars e outros afins.

### **Experiência Profissional Geral (EPG)**

É considerada a experiência profissional no exercício de funções públicas na carreira técnica superior:

- Inferior a 8 anos – 10 valores;
- De 8 anos (inclusive) a 12 anos – 14 valores;
- De 12 anos (inclusive) a 18 anos – 17 valores;
- Superior a 18 anos (inclusive) – 20 valores.

### **Avaliação de Desempenho (AD)**

O Júri considerará as três últimas avaliações de desempenho na carreira de origem, de acordo com os seguintes critérios:

- Menor de 2 – 0 valores;
- Maior ou igual a 2 e inferior a 3 – 10 valores;
- Maior ou igual a 3 e inferior a 4 – 14 valores;
- Maior ou igual a 4 e inferior a 4,5 – 17 valores;
- Maior ou igual a 4,5 e inferior a 5 – 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é-lhe atribuída a valoração de 10 (dez) valores.

### **Entrevista Pública (EP)**

Visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, bem como os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover.

Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar os seguintes fatores e fórmula:

- A - Visão Estratégica;
- B - Capacidade de organização e planeamento e de liderança;
- C - Abordagem ao SIADAP;
- D - Orientação para o Serviço Público.

$EP = (A + B + C + D) / 4$ , com utilização da escala de 0 a 20 valores

Valoração de cada um dos fatores:

**A - Visão estratégica:** elevada – 20 valores; boa – 16 valores; suficiente – 12 valores; reduzida – 8 valores; insuficiente – 4 valores;

**B - Capacidade de organização e planeamento e de liderança:** elevada – 20 valores; boa – 16 valores; suficiente – 12 valores; reduzida – 8 valores; insuficiente – 4 valores;

**C - Abordagem ao SIADAP:** demonstração de conhecimento profundo do sistema – 20 valores; demonstração de um bom conhecimento do sistema – 16 valores; demonstração de um conhecimento mediano do sistema – 12 valores; demonstração de um conhecimento reduzido do sistema – 8 valores; demonstração de um insuficiente conhecimento do sistema – 4 valores;

**D - Orientação para o Serviço Público:** elevada perceção de serviço público – 20 valores; boa perceção de serviço público – 16 valores; suficiente perceção de serviço público – 12 valores; reduzida perceção de serviço público – 8 valores; insuficiente perceção de serviço público – 4 valores.

Os candidatos têm acesso às atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que a solicitem.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,



(Dra. Maria José Miguel Lopes)



(Eng.º Abel Afonso Varandas)



(Dr. Paulo Ramiro da Conceição Braz)

