

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE
3.º GRAU, UNIDADE ORGÂNICA DE AÇÃO SOCIAL E SAÚDE (UOASS)**

Ata n.º 1

Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção

Aos 13 dias do mês de maio de 2026, reuniu o júri do procedimento do concurso referenciado em epígrafe com a seguinte composição:

Presidente: Zélia Maria Pires Fernandes, Chefe de Divisão da Divisão Sócio-cultural da Câmara Municipal de Miranda do Douro;

1.º Vogal efetivo: Paulo Ramiro da Conceição Brás, – Chefe de Divisão da Divisão Económico-Social e Cultural da Câmara Municipal de Vimioso;

2.º vogal efetivo: Maria José Miguel Lopes, Chefe de Divisão da Divisão de Contratualização, Informática e Administrativa da Câmara Municipal de Mogadouro.

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, e do artigo 4.º do Anexo III do Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Mogadouro, os titulares dos cargos de direção intermédia de 3.º grau são recrutados, por procedimento concursal nos termos legais aplicáveis, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controle, que reúnam cumulativamente:

- a) formação académica: com dispensa de licenciatura;
- b) experiência profissional: no mínimo 3 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias em funções de chefia ou cargo dirigente.

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:

$$AC = (HA + FP + EPG + AD + EPCD) / 5$$

A Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico.

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.

A Experiência Profissional em Cargos de Direção (EPCD), em que se avalia o desempenho em Cargos de Direção, avaliando a duração dessa experiência.

Habilitação Acadêmica (HA)

Neste âmbito, o júri deliberou ponderar o fator Doutorado, bem como Licenciatura, bem como a posse de outra habilitação acadêmica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, bem como a posse do 12.º ano de escolaridade e com experiência comprovada na área do cargo a prover, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

12.º ano de escolaridade – 10 valores;

Licenciatura pós Bolonha – 14 valores

Licenciatura pré Bolonha ou grau de Mestre – 17 valores;

Doutorado – 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 e 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 e até 600 horas de formação - 16 valores;
- Igual ou superior a 600h e 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 desde que relacionados com o cargo a desempenhar.

Experiência Profissional Geral (EPG)

É considerada a experiência profissional no exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias, cargos dirigentes e/ou cargos de coordenação e chefia, de acordo com o seguinte:

- Inferior a 10 anos – 10 valores;
- De 10 anos (inclusive) a 15 anos – 14 valores;
- De 15 anos (inclusive) a 20 anos – 17 valores;
- Igual ou superior a 20 anos – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD)

O Júri considerará a média aritmética simples das três últimas avaliações de desempenho na carreira de origem de acordo com os seguintes critérios:

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

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, uma ou mais avaliações de desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do Artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o júri deve definir o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, é-lhe atribuída a valoração de 3 (três) na avaliação para o cálculo da média das avaliações de desempenho.

Experiência Profissional Cargos Direção (EPCD)

É considerada a experiência profissional no exercício de funções públicas, em cargos, dirigentes e/ou cargos de coordenação e chefia, de acordo com o seguinte:

- Sem experiência – 10 valores;
- Inferior a 4 anos – 14 valores;
- De 4 anos (inclusive) a 8 anos – 17 valores;
- Igual ou superior a 8 anos – 20 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.

Será avaliada de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na entrevista realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos seguintes termos:

- A - Perfil para a função;
- B - Motivação e interesse para a função;
- C - Competência comunicacional;
- D - Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico.

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

Valoração de cada um dos fatores:

A – Perfil para a função: Neste item é avaliado se os candidatos possuem as características pessoais/profissionais adequadas ao desempenho da função:

- Elevado perfil para a função – 20 valores;
- Bom perfil para a função – 16 valores;
- Suficiente perfil para a função – 12 valores;
- Reduzido perfil para a função – 8 valores;
- Insuficiente perfil para a função – 4 valores.



B - Motivação e interesse para a função: Este parâmetro avalia o interesse demonstrado pelo candidato pela organização, bem como a motivação para o desempenho da função:

- Elevada motivação e interesse para a função – 20 valores;
- Boa motivação e interesse para a função – 16 valores;
- Suficiente motivação e interesse para a função – 12 valores;
- Reduzida motivação e interesse para a função – 8 valores;
- Insuficiente motivação e interesse para a função – 4 valores.

C - Competência comunicacional: Neste item é avaliado o discurso, a coerência e a capacidade de argumentação.

- Elevada competência comunicacional – 20 valores;
- Boa competência comunicacional – 16 valores;
- Suficiente competência comunicacional – 12 valores;
- Reduzida competência comunicacional – 8 valores;
- Insuficiente competência comunicacional – 4 valores.

D - Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico: Neste parâmetro é avaliada a capacidade de análise e de intervenção perante uma situação-problema e sentido crítico do candidato.

- Elevado conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 20 valores;
- Bom conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 16 valores;
- Suficiente conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 12 valores;

- Reduzido conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 8 valores;
- Insuficiente conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 4 valores.

A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

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

sendo que:

CF - Classificação Final; AC - Avaliação Curricular; EP - Entrevista Pública.

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,

Zélia Maria Pires Fernandes

(Zélia Maria Pires Fernandes)

Paul. Ramiro da Conceição Brás

(Paulo Ramiro da Conceição Brás)

Maria José Miguel Lopes

(Maria José Miguel Lopes)

