



ATA N.º 1

Aos 10 dias do mês de outubro de 2022 reuniu nos Paços do Concelho de Santa Marta de Penaguião, o Júri do Procedimento Concursal para Cargo de Direção Intermédia de 2º Grau na Área Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos, autorizado, por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, constituído por:

Presidente: José Daniel Meireles de Almeida Lopes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, do Município do Peso da Régua;

1º Vogal efetivo: Ricardo Alexandre Gonçalves Duarte, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Equipamentos, do Município do Peso da Régua;

2º Vogal efetivo: Vítor Jorge Mota de Carvalho, Chefe da Divisão de Obras de Serviços Urbanos, do Município do Peso da Régua.

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 será utilizada a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e avaliadas 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:

$CF = (AC+EP)$  sendo que  $AC = 30\%$  e  $EP = 70\%$

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

a) 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:

$AC = (2HA + FP + 2EPG + AD) / 6$



- A habilitação académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida e o facto 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 – 14 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, incluem-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, independentemente da data, em que foram concluídos:

- Sem formação ou até 50h de formação – 10 valores;

- Igual ou superior a 50 horas a até 100 horas de formação – 12 valores;

- Igual ou superior a 100 horas e até 150 horas de formação – 14 valores;

- Igual ou superior a 150 horas a até 200 horas de formação – 16 valores;

- Igual ou superior a 200 horas a até 250 horas de formação – 18 valores;

- Igual ou superior a 250 horas 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

- Experiência profissional Geral (EPG) – é considerada a experiência profissional no exercício de funções públicas na carreira técnica superior:

Inferior a 10 anos – 8 valores



De 10 (inclusive) a 12 anos – 10 valores

De 12 (inclusive) a 15 anos – 14 valores

De a 15 (inclusive) a 18 anos – 18 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 – 8 valores

Maior ou igual a 2 e inferior a 3 – 10 valores

Maior ou igual a 3 e inferior a 3,5 – 14 valores

Maior ou igual a 3,5 e inferior a 4,0 – 18 valores

Maior ou igual a 4,0 e até 5,0 – 20 valores

b) Entrevista Pública (EP)

A Entrevista Pública, visa avaliar, através de uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo 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:

$$EP = \frac{A + B + C + D}{4}$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

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:

$$CF = ((AC \times 0,30) + (EP \times 0,70))$$

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.



## MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO

---

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,

  
\_\_\_\_\_  
(José Daniel Meireles de Almeida Lopes)

  
\_\_\_\_\_  
(Ricardo Alexandre Gonçalves Duarte)

  
\_\_\_\_\_  
(Vítor Jorge Mota de Carvalho)