

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU NA ÁREA ADMINISTRATIVA

ATA N.º 1

Aos 5 dias do mês de março de 2025, pelas 10H00, reuniu nos Paços do Concelho de Vila Flôr, o Júri do Procedimento Concursal para Cargo de Direção Intermédia de 2º Grau na Área Administrativa, autorizado, por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Vila Flôr, constituído por:

Presidente: João Carlos Quinteiro Nunes – Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães

1º Vogal efetivo: Isabel Cristina Nunes Teixeira - Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana

2º Vogal efetivo: Manuel António Alves Miranda - Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana

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 2.º ou de 1.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:

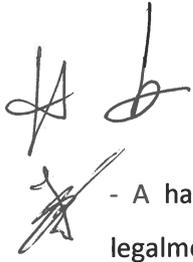
$CF = (AC + EP)$ sendo que $AC = 40\%$ e $EP = 60\%$

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 da 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 – 0 valores;

- Superior a 1h e até 50h de formação- 10 valores;

- Superior a 50h e até 100 horas de formação- 12 valores

- Superior a 100h e até 150 horas de formação- 14 valores

- Superior a 150h a até 200 horas de formação- 16 valores

- Superior a 200h a até 250 horas de formação- 18 valores

- Superior a 250h 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:

De 4 até 8 anos - 16 valores

Superior a 8 até 12 anos - 18 valores

Superior a 12 anos - 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

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.

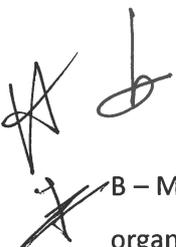
Na entrevista realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos seguintes termos:

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

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:

$$CF = ((AC \times 0,40) + (EP \times 0,60))$$

sendo que:

CF - Classificação Final

AC - Avaliação Curricular

EP - Entrevista Pública

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na Experiência Profissional Geral, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

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.

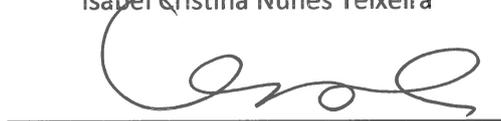
O Júri,



João Carlos Quinteiro Nunes



Isabel Cristina Nunes Teixeira



Manuel António Alves Miranda

