

## **Ata n.º 1**

### **FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E RESPECTIVA PONDERAÇÃO, DA GRELHA CLASSIFICATIVA, DO SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL E DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO.**

Aos oito dias de setembro de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Chefe de Unidade Administrativa e Financeira** (direção intermédia de 3.º grau) dos APAL-SIM, constituído por:

Presidente: Alexandre Luís Afonso Ribeiro, Chefe da Divisão Financeira da Câmara Municipal do Sabugal.

1.º Vogal Efetivo: José Manuel Teixeira Tavares, Chefe da Divisão Financeira e de Contratação da Câmara Municipal de Celorico.

2.º Vogal Efetivo: Maria Gabriela da Paula Gomes Cravinho, Chefe da Divisão de Administração Geral, da Câmara Municipal de Manteigas.

A presente reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista Pública**, tendo em conta a legislação vigente.

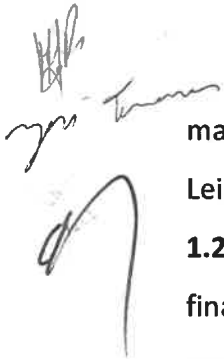
Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi deliberado o seguinte:

#### **I**

#### **PERFIL**

1. O perfil deverá descrever o conteúdo da função, assim como os requisitos/competências que o candidato deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

**1.1. Missão:** Garantir a prossecução das atribuições cometidas ao respetivo serviço, assegurando o seu bom desempenho através da otimização dos recursos, financeiros e



materiais e promovendo a satisfação dos destinatários da sua atividade, de acordo com a Lei.

**1.2. Conteúdo Funcional:** Assegurar o funcionamento eficaz e eficiente dos serviços financeiros dos APAL-SIM, nomeadamente o planeamento económico-financeiro, a contabilidade e a tesouraria; Assegurar o funcionamento eficaz e eficiente dos serviços de aprovisionamento dos APAL-SIM; Acompanhar, monitorizar e reportar superiormente indicadores de desempenho dos serviços da sua competência; Desenvolver e implementar iniciativas de melhoria contínua da qualidade e desempenho dos serviços da sua competência.

**1.3. Formação Académica:** Licenciatura.

**1.4. Experiência Profissional:** Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

**1.5. Competências:** As previstas nos artigos 15º. e 16º. da Lei nº. 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e materializadas nas seguintes competências comportamentais – Orientação para resultados; Planeamento e organização; Otimização de recursos; Liderança e gestão de pessoas; Decisão.

## II

### AVALIAÇÃO CURRICULAR

**2. A Avaliação Curricular (AC)** – Visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitação Académicas – HA;
- Experiência Profissional – EPf;
- Valorização Curricular – VC.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC= 20\%HA + 50\%EPf + 30\%VC$$

Em que:

**2.1. Habilitações Académicas (HA)** – Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponde a grau académico, ou seja, a esta equiparada. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (Licenciatura/Mestrado).	15 Valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a Doutoramento.	20 Valores

**Nota:** Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença dos dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

**2.2. Experiência Profissional (EPf)** – Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional dos candidatos, de acordo com os seguintes fatores e respetivos critérios:

**a. Experiência Profissional em Funções Técnicas (EPFT), será valorada da seguinte forma:**

Experiência Profissional (EPf)	Valoração
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 4 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	10 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	15 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	18 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	20 valores

**b. Experiência Profissional em Cargos de Direção (EPCD), será valorada, tendo por referência a duração da comissão de serviço, da seguinte forma:**

Experiência Profissional nos cargos de direção (EPCD)	Valoração
Sem comprovada experiência profissional em cargo de direção intermédia.	0 valores
Com comprovada experiência profissional até 3 anos em cargos de direção intermédia com conteúdo funcional diferente do cargo a prover.	15 valores
Com comprovada experiência profissional até 3 anos em cargos de direção intermédia com idêntico conteúdo funcional do cargo a prover.	18 valores

**Nota 1:** A partir de 3 anos de exercício de funções em cargo de direção intermédia com idêntico conteúdo funcional do cargo a prover, será considerado 1 (um) ponto adicional por cada ano, até ao limite de 20 valores.

**Nota 2:** Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

 A fórmula para se aferir o parâmetro Experiência Profissional (EPf) é a seguinte:

$$EPf = 50\%EPFT + 50\% EPCD$$

**2.3. Valorização Curricular (VC)** – Neste fator pretende-se avaliar a formação profissional obtida pelos candidatos com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Valorização Curricular (VC)	Valoração
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 100 Horas.	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 100 Horas.	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 Horas.	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 200 Horas.	20 valores

**Nota 1:** Só será considerada a formação profissional obtida pelos candidatos nos últimos 3 anos contados até ao termo do prazo de entrega das candidaturas.

**Nota 2:** Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

**Nota 3:** Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete (7) horas e cada semana a cinco (5) dias.

**Nota 4:** As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

### III

#### ENTREVISTA PÚBLICA

**3. A Entrevista Pública (EP)** – Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o Entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A+B+C+D+E1+E2+E3+E4+E5)/9$$

3.1 Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores,

de acordo com o seguinte:

A – Interesse e motivação profissional;

B – Perfil para o cargo;

C – Conhecimento na área;

D – Sentido Crítico;

E – Competências:

E1 – Orientação para resultados;

E2 – Planeamento e organização;

E3 – Otimização de recursos;

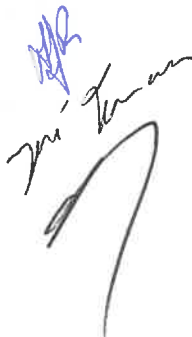
E4 – Liderança e gestão de pessoas;

E5 – Decisão.

<b>A - Interesse e motivação profissional:</b> Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar.	
Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional.	20 Valores
Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional.	16 Valores
Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional.	12 Valores
Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional.	6 Valores
Não demonstrou motivação e interesse profissional.	0 Valores

<b>B – Perfil para o cargo:</b> Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.	
Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo.	20 Valores
Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo.	16 Valores
Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo.	12 Valores
Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo.	6 Valores
Não demonstrou perfil para o cargo.	0 Valores

<b>C – Conhecimentos na área:</b> Neste item procurar-se-ão avaliar os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.	
Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer.	20 Valores
Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer.	16 Valores
Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer.	12 Valores



Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer.	6 Valores
Não demonstrou conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer.	0 Valores

<b>D – Sentido Crítico:</b> Neste item procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral.	
Demonstrou possuir elevado sentido crítico.	20 Valores
Demonstrou possuir muito bom sentido crítico.	16 Valores
Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico.	12 Valores
Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico.	6 Valores
Não demonstrou sentido crítico.	0 Valores

**E – Competências:** Neste item procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:

**E1 – Orientação para resultados:** Visa avaliar a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir para os resultados desejados são alcançados.

Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para resultados.	20 Valores
Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para resultados.	16 Valores
Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para resultados.	12 Valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para resultados.	6 Valores
Não demonstrou capacidade de orientação para resultados.	0 Valores

**E2 – Planeamento e organização:** Visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização.	20 Valores
Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização.	16 Valores
Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização.	12 Valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização.	6 Valores
Não demonstrou capacidade de planeamento e organização.	0 Valores

**E3 – Otimização de recursos:** Visa avaliar a capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.

Demonstrou possuir elevada capacidade de otimização de recursos.	20 Valores
Demonstrou possuir muito boa capacidade de otimização de recursos.	16 Valores
Demonstrou possuir satisfatória capacidade de otimização de recursos.	12 Valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de otimização de recursos.	6 Valores
Não demonstrou capacidade de otimização de recursos.	0 Valores

**E4 – Liderança e gestão de pessoas:** Visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas	20 Valores
Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança e gestão de pessoas	16 Valores
Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas	12 Valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas	6 Valores
Não demonstrou capacidade de liderança e gestão de pessoas	0 Valores

**E5 – Decisão:** Visa avaliar a capacidade para equacionar soluções das orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

Demonstrou possuir elevada capacidade de decisão.	20 Valores
Demonstrou possuir muito boa capacidade de decisão.	16 Valores
Demonstrou possuir satisfatória capacidade de decisão.	12 Valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de decisão.	6 Valores
Não demonstrou capacidade de decisão.	0 Valores

#### IV

#### EXCLUSÃO DE CANDIDATOS

4. Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

4.1. O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

#### V

#### ORDENAÇÃO FINAL

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

$$CF = 30\%AC + 70\%EP$$

**Sendo:**

**CF** = Classificação final;

**AC** = Avaliação Curricular;

**EP** = Entrevista Pública.

Mais deliberou o Júri que a ata dos critérios de avaliação e apreciação, será facultada aos candidatos sempre que seja solicitada.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vais ser assinada por todos os elementos do Júri.

**O Júri:**

**Presidente:** *Alexandre Luis Gomes Ribeiro*

**1º. Vogal Efetivo:** *José Manuel Ferreira Gomes*

**2º. Vogal Efetivo:** *Arribado Duarte*