

APAL
APAL
Jaime
ZJ

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 Comercial** (direção intermédia de 3.º grau) dos APAL-SIM, constituído por:

Presidente: Teresa Augusta Anjos Fernandes, Chefe da Divisão Financeira e de Aprovisionamento da Câmara Municipal da Guarda.

1.º Vocal Efetivo: Joana de Fátima Marques Mendes Félix, Técnica Superior do Mapa de Pessoal do Município de Celorico da Beira da Beira.

2.º Vocal Efetivo: Jaime Lino Neto Pereira Pinto, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Sabugal.

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 dever 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 comerciais dos APAL-SIM, nomeadamente gerir o processo de cobrança de faturas em atraso; proceder à avaliação de fornecedores e a respetiva aquisição de bens e serviços necessários; Assegurar o funcionamento eficaz e eficiente dos procedimentos administrativos exigidos; 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:

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

| Habilidades Académicas (HA) | Valoração |
|--|------------|
| Habilidade académica exigida para o cargo a prover (Licenciatura/Mestrado). | 15 Valores |
| Habilidade 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.

TA
25
Mafra
YJ

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:

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

*(INIS
ZF
Yume
YJ)*

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:

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

Taken
JF
Maria
PF

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.

A - Interesse e motivação profissional: 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 |

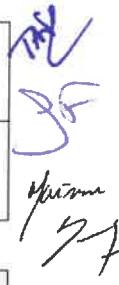
B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.

| | |
|--|------------|
| 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 |

C – Conhecimentos na área: 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 |



 M
 JF
 Maria
 G

| | |
|--|------------|
| D – Sentido Crítico: 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 |

*IAF
SF
Jaime
27*

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 dar 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: Teresa Augusta Amorim Scamardo

1º. Vogal Efetivo: Zacaria Felix

2º. Vogal Efetivo: Yaimi Lino Neto Yerson 97