

DESPACHO

Homologo os Métodos de Seleção.

Paredes, 13 de novembro de 2023

O Presidente da Câmara



Alexandre Almeida, Dr.

ATA

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3.º GRAU, PARA A UNIDADE DE TESOURARIA

- - - - -Ao décimo dia do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e três, nesta cidade de Paredes e Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do concurso, constituído pela Presidente do Júri, Dra. Ana Paula Vieira Garcês Ribeiro, Chefe de Divisão de Financiamentos e Tesouraria, pela 1.ª vogal efetiva, Dra. Sónia Cristina Paiva, Chefe de Divisão de Aprovisionamento e Património e pela 2.ª vogal efetiva, Dra. Verónica de Brito Castro, Chefe da Divisão Administrativa, para definir os métodos de seleção e os critérios de classificação, para efeitos do artigo 21.º da Lei n.º2/2004, de 15 de janeiro adaptada à Administração local pela Lei n.º49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual.-----

- - - - -Os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular e Entrevista Pública. Por se fundar em elementos objetivos, a avaliação curricular será pontuada em 55%. A entrevista pública, dado ser um método de seleção complementar, será ponderada de 45%.-----

- - - - -As classificações a atribuir a cada um dos fatores considerados nos métodos de avaliação serão expressas na escala de zero (0) a vinte (20) valores. -----

- - - - -A classificação final (CF) expressa numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, será o resultado da média ponderada das classificações atribuídas nos dois elementos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP), respeitando a seguinte fórmula: -----

$$-----CF= [(AC \times 55\%) + (EP \times 45\%)] -----$$

1.Avaliação Curricular (AC): Este método visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos, contemplando as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação do Desempenho (AD). Cada um destes fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores, respeitando a seguinte fórmula:-----

$$-----AC= [(HA \times 10\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 25\%)]-----$$

-----**Fator Habilitações Académicas (HA):** O fator Habilitações Académicas será ponderado em 10% por se entender que a posse de determinado nível de habilitações académicas confere aos candidatos um conjunto de conhecimentos e aptidões relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, pese embora não se descure que não

assume no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique maior ponderação, até porque o procedimento exige, à partida, habilitações académicas ao nível de licenciatura.-----

O Júri fixou um diferencial para graus académicos superiores, de forma a distinguir capacidades superiores de lidar com novas situações, situações complexas e preparação para a realização de avaliações e outras formas de julgamento.-----

---A valoração do fator Habilitações Académicas, conforme a titularidade do grau habilitacional do candidato, corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:-----

Grau da habilitação académica	Valoração
Licenciatura	16 Valores
Mestrado	18 Valores
Doutoramento	20 Valores

--- **Fator Formação Profissional (FP):** o fator Formação Profissional será ponderado globalmente em 20% por se considerar que se trata de um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes, comportamentos e competências. Por Formação Profissional geral entende-se formação profissional que contribui para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências transversais e de aplicação geral, para enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho. Por forma a quantificar a formação profissional obtida, irá considerar-se que os cursos com a duração de um (1) dia correspondem a seis horas e que os de duração de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formação, justificando-se, atentas as características do fator, a atribuição de valorações diferentes de harmonia com a duração da formação. Só serão consideradas as formações devidamente certificadas.-----

-----A valoração do fator Formação Profissional corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:-----

Duração	Valoração
Sem formação	10 Valores
< 2 semanas	12Valores
> ou = 2 semanas e < 6 semanas	14 Valores
> ou = 6 semanas e < 10 semanas	16 Valores
> ou = 10 semanas e < 14 semanas	18 Valores
> ou = 14 semanas	20 Valores

-----**Fator Experiência Profissional na Carreira Técnico Superior (EP):** Tendo a Experiência Profissional sido considerada como requisito preferencial, justifica-se que lhe seja atribuída a maior ponderação de entre os vários fatores considerados. Assim, este fator será ponderado em 45%.-----

Com este fator, será apreciado e classificado o tempo de serviço apresentado e comprovado pelos candidatos, em funções que envolvam competências inerentes à carreira de Técnico Superior. Reconhece-se, assim, a experiência de exercício efetivo de funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.-----

A valoração do fator Experiência Profissional corresponderá ao valor constante no quadro seguinte:-----

Duração	Valoração
= 3 anos	12 valores
> 3 anos e = ou < 6 anos	15 valores
> 6 anos e = ou < 9 anos	18 valores
> 9 anos e = ou < 12 anos	19 valores
> 12 anos	20 valores

-----**Fator Avaliação do Desempenho:** Como complemento da ponderação do tempo de serviço, será tida em conta a qualidade do trabalho realizado. Assume-se o caráter diferenciador de desempenho que caracteriza o modelo de avaliação do SIADAP e, nessa conformidade, valorizam-se substancialmente as classificações correspondentes às valorações iguais ou superiores a quatro valores.-----

Considerar-se-á a avaliação de desempenho, no âmbito do SIADAP, atribuída aos candidatos, relativa ao último período de avaliação, não superior a 3 anos.-----

Assim, este fator será ponderado em 25%.-----

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, terá a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:-----

Escala do SIADAP	Valoração
Sem avaliação	10 valores
1,0 – 1,9	5 valores
2,0 – 2,9	10 valores
3,0 – 3,4	12 valores
3,5 – 3,9	15 valores
4,0 – 4,4	18 valores
4,5 – 5	20 valores

2. Entrevista Pública (EP): com a Entrevista Pública, o Júri procurará avaliar o sentido crítico dos candidatos, a sua visão de gestão, a sua capacidade de exercício de autonomia, a qualidade da sua experiência profissional e ainda a capacidade de comunicação.-----

O fator Sentido Crítico (SC) traduz a capacidade de julgamento e discernimento fundamentais para a tomada de decisões e para encontrar solução para os problemas. Este

fator será ponderado em 10%. O Júri avaliará a capacidade do candidato para analisar questões, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e propor medidas adequadas.

O fator Visão de Gestão (VG) envolve o nível de maturidade do esquema de conceitos de gestão nos quais assentam o desempenho de funções de gestão, a articulação desse desempenho com a estratégia da instituição, a operacionalização das iniciativas consideradas adequadas à implementação dessa estratégia e o exercício de liderança. Dada a importância deste fator, ele será ponderado em 20%. O Júri avaliará o modo como o candidato considera diversas situações de gestão e como as integra numa perspetiva global da atividade de gestão.-

O fator Capacidade de Exercício da Autonomia (CEA) conferida no exercício das funções justifica-se na medida em que dela depende a eficácia da tomada de decisão. Este fator será ponderado em 20%. O Júri avaliará o modo como o candidato tomará a decisão quando confrontado com uma determinada situação. -----

O fator Qualidade da Experiência Profissional (QEP) permitirá ao Júri avaliar mais profundamente o ajuste dos antecedentes profissionais dos candidatos às funções do lugar a concurso. Este fator será ponderado em 30%. O Júri avaliará a capacidade do candidato para adequar a sua experiência profissional ao desempenho das funções específicas do lugar a concurso. -----

Com a avaliação do fator Capacidade de Comunicação (CC) pretende-se, em função de todas as respostas dadas às questões anteriores, aferir a capacidade de comunicação. Este fator será ponderado em 20%. -----

Cada um destes fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores, de acordo com a tabela – anexo 1 que faz parte da presente ata, em função das capacidades e aptidões profissionais e pessoais reveladas pelos candidatos, procedendo-se em seguida à sua conversão pela aplicação da correspondente ponderação, de acordo com a seguinte fórmula:-

$$\text{-----EP= [(SCx10\%) + (VGx20\%) + (CEAx20\%) + (QEPx30\%) + (CCx20\%)] -----}$$

As classificações a atribuir pelo Júri serão adequadamente fundamentadas.-----

Cada entrevista terá a duração máxima de trinta (30) minutos.-----

De forma a permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos, e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o Júri deliberou elaborar uma Ficha Entrevista Pública - modelo - Anexo 2, a utilizar para cada candidato, que faz parte integrante da presente ata.-----

O Júri decidiu, ainda, que todas as ponderações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista Pública serão expressas até às centésimas, por arredondamento, a efetuar no final da aplicação de cada um os métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso, conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco.-----

Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal. -----
E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que,
depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, vai ser assinada por todos os membros
do Júri que nela participaram. -----

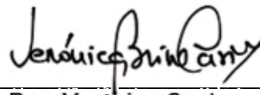
O Júri,



Ana Paula Ribeiro



Dra. Sónia Paiva



Dra. Verónica Castro

Anexo 1

Fatores de Ponderação da Entrevista Pública

Entrevista Pública (45%)	Sentido Crítico (10%)	Insuficiente: 0 – 9 valores Suficiente: 10 – 11 valores Satisfatório: 12 – 13 valores Bom: 14 – 15 valores Muito Bom: 16 – 18 valores Excelente: 19 – 20 valores
	Visão de Gestão (20%)	Insuficiente: 0 – 9 valores Suficiente: 10 – 11 valores Satisfatório: 12 – 13 valores Bom: 14 – 15 valores Muito Bom: 16 – 18 valores Excelente: 19 – 20 valores
	Capacidade de Exercício de Autonomia (20%)	Insuficiente: 0 – 9 valores Suficiente: 10 – 11 valores Satisfatório: 12 – 13 valores Bom: 14 – 15 valores Muito Bom: 16 – 18 valores Excelente: 19 – 20 valores
	Qualidade da Experiência Profissional (30%)	Insuficiente: 0 – 9 valores Suficiente: 10 – 11 valores Satisfatório: 12 – 13 valores Bom: 14 – 15 valores Muito Bom: 16 – 18 valores Excelente: 19 – 20 valores
	Capacidade de Comunicação (20%)	Insuficiente: 0 – 9 valores Suficiente: 10 – 11 valores Satisfatório: 12 – 13 valores Bom: 14 – 15 valores Muito Bom: 16 – 18 valores Excelente: 19 – 20 valores

Anexo 2

Ficha de Entrevista Pública

Candidato:

--

Fator a considerar	Valoração	Notação/Classificação			
		Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Média
a) Sentido Crítico	0 a 20 valores				
b) Visão de Gestão	0 a 20 valores				
c) Capacidade de Exercício da Autonomia	0 a 20 valores				
d) Qualidade da Experiência Profissional	0 a 20 valores				
e) Capacidade de Comunicação	0 a 20 valores				
Classificação Final					

Classificação final atribuída pelo Júri	
--	--

Fundamentação:

a)	
b)	
c)	
d)	
e)	