



ATA 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU – CHEFE DE UNIDADE – PARA A UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS DA DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS DO MUNICÍPIO DA LOUSÃ

----- Ao décimo nono dia do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, reuniu-se, por meios telemáticos, ao abrigo do disposto no artigo 24.º-A do Código do Procedimento Administrativo, o júri do procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 3.º grau – Chefe de Unidade - para a Unidade de Recursos Humanos da Divisão de Administração e Finanças, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho do mapa de pessoal do Município da Lousã, composto por Sara Sofia Correia Mendes, Chefe da Divisão de Administração e Finanças do Município da Lousã, na qualidade de Presidente, Paula Cristina da Silva Figueira Baptista, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Miranda do Corvo e Carlos Manuel Monteiro Baptista, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Económico do Município da Lousã, respetivamente na qualidade de 1º e 2º vogais efetivos.-----

----- A reunião teve como objetivo definir os métodos de seleção a aplicar e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

----- O Júri deliberou, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicável por força do estipulado no artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, aplicável por força do artigo 6.º do Regulamento dos Cargos de Direção Intermédia de 3.º grau do Município da Lousã, que os métodos de seleção a aplicar aos candidatos são a Avaliação Curricular e Entrevista Pública.-----

----- O método de seleção Avaliação Curricular (AC) visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício e exigências do cargo, para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo e respetivos documentos comprovativos, sendo ponderados os seguintes fatores:-----

- - Habilitações Académicas (HA);-----
- - Formação Profissional (FP);-----
- - Experiência Profissional Geral (EPG);-----
- - Experiência Profissional Geral (EPE);-----
- - Avaliação de Desempenho (AD).-----



----- A Avaliação Curricular (AC) será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, nos seguintes termos: -----

----- Nas habilitações Académicas (HA) pondera-se a titularidade de grau académico. Apenas serão consideradas as habilitações que correspondam a grau académico ou seja a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos:-----

Doutoramento adequado às atribuições e competências da Unidade	20 valores
Mestrado adequado às atribuições e competências da Unidade	18 valores
Licenciatura adequada às atribuições e competências da Unidade	16 valores

----- Serão consideradas as habilitações académicas adequadas às atribuições e competências da Unidade, designadamente nas áreas que se mostrem adequadas para exercer as competências da Unidade, em referência aos graus académicos constantes da tabela.-----

----- Na formação profissional (FP), onde se pondera as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover) realizadas nos últimos 6 anos. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de cópia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias e um mês a cento e quarenta horas. A avaliação da formação profissional, será nos seguintes termos:-----

>150 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Unidade	20,00 valores
> 75 e $\leq$ 150 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Unidade	15,00 valores
$\leq$ 75 horas formação adequadas às atribuições e competências da Unidade	10,00 valores



----- Serão valoradas as horas de formação em matérias e conteúdos adequados às atribuições e competências da Unidade.-----

----- Na Experiência Profissional Geral (EPG) – Considera-se o desempenho efetivo de funções públicas em carreira ou categoria, para cujo vínculo ou provimento, seja legalmente exigível a licenciatura:-----

> 8 anos completos	20 valores
> 4 e $\leq$ 8 anos completos	15 valores
$\leq$ 4 anos completos	10 valores

----- Na Experiência Profissional Específica – cargos dirigentes (EPE) – Considera-se a experiência profissional como dirigente em cargo de direção intermédia ou superior ou equiparado:-----

> 6 anos completos	20 valores
> 3 e $\leq$ 6 anos completos	15 valores
$\leq$ 3 anos completos	10 valores
Sem experiência	0 valores

----- Na avaliação de desempenho, será considerada a média aritmética simples da avaliação de desempenho relativa, no máximo, aos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. A valoração será efetuada da seguinte forma:-----

Excelente	[5]	20 valores
Relevante	[4-5]	15 valores
Adequado	[2-4]	10 valores
Inadequado	[0-2]	0 valores

----- Caso não tenha avaliação de desempenho dos 3 ciclos avaliativos, será considerada a média aritmética simples do(s) ciclo(s) avaliativo(s) em que foi obtida avaliação de desempenho. Caso não tenha qualquer avaliação de desempenho atribuída serão considerados 0 valores-----

----- A Avaliação Curricular será ponderada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (25\%) + EPG (30\%) + EPE (15\%) + AD (10\%)$$



Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EPG = Experiência Profissional Geral; EPE = Experiência profissional específica – cargos dirigentes.-----

---- A grelha que servirá de base à realização da Avaliação Curricular constitui Anexo I à presente ata.-----

---- A Entrevista Pública (EP): destina-se a avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, sendo ponderados os seguintes parâmetros:-----

---- - Qualidade e experiência para o lugar a prover (QE): destina-se a avaliar o nível de conhecimentos técnicos, prático e efetivos na coordenação, liderança e gestão de equipas e projetos nas áreas de recursos humanos e financeira, reveladores da experiência para o lugar a prover.-----

---- - Liderança e gestão de recursos humanos (LGRH): destina-se a avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço, estimular a iniciativa e responsabilização, bem como a capacidade do candidato em orientar a sua atividade, respeitando valores éticos e deontológicos.-----

---- - Capacidade de expressão e comunicação (CEC): destina-se a avaliar a coerência e clareza no discurso, a riqueza do vocabulário, capacidade de compreensão, interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio dos entrevistados.-----

---- Visão estratégica, a inovação e mudança (VE): destina-se a avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua Unidade e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, e a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para um futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.-----

---- Tolerância à pressão e contrariedades (TPC): destina-se a avaliar a capacidade de resposta do candidato a situações de pressão e contrariedade em situações criadas.--

---- Sentido crítico (SC): destina-se a avaliar a capacidade de análise crítica e



argumentação do candidato perante situações criadas.-----

----- Os parâmetros acima indicados serão valorados numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:-----

Excelente	até 20 valores;
Muito Bom	até 18 valores;
Bom	até 16 valores;
Suficiente	até 13 valores;
Reduzido	até 9 valores;
Insuficiente	até 4 valores

----- A Entrevista Pública (EP) será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

----- EP= $\frac{QE+LGRH+CEC+VE+TPC+SC}{6}$ -----

6

----- A grelha que servirá de base à realização da Entrevista Publica constitui Anexo II à presente ata.-----

----- A Avaliação Final (AF) dos candidatos é obtida pela aplicação da seguinte formula:-----

----- AF= AC (40%) +EP (60%)-----

----- O cálculo da Avaliação Final (AF) a atribuir a cada candidato enquadra-se numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamentos à centésima.-----

----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O JÚRI,

Presidente do Júri

1ª Vogal

2ª Vogal

Sara Sofia Correia Mendes

Paula Cristina da Silva Figueira Baptista

Carlos Manuel Monteiro Baptista

**GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Candidato:

Cargo: Direção intermédia 3.º grau - Chefe de Unidade

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HA	Doutoramento adequado às atribuições e competências da Unidade	20 pontos	
	Mestrado adequado às atribuições e competências da Unidade	18 valores	
	Licenciatura adequada às atribuições e competências da Unidade	16 valores	
FP	> 150 horas adequadas às atribuições e competências da Unidade	20 valores	
	> 75 e ≤ 150 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Unidade	15 valores	
	≤ 75 horas formação adequadas às atribuições e competências da Unidade	10 valores	
EPG	> 8 anos completos - Desempenho efetivo de funções públicas em carreira/categoria em é exigível licenciatura	20 valores	
	> 4 e ≤ 8 anos completos - Desempenho efetivo de funções públicas em carreira/categoria em é exigível licenciatura	15 valores	
	≤ 4 anos completos - Desempenho efetivo de funções públicas em carreira/categoria em é exigível licenciatura	10 valores	
EPE	> 6 anos completos na área das atribuições e competências da Unidade	20 valores	
	> 3 e ≤ 6 anos completos na área das atribuições e competências da Unidade	15 valores	
	≤ 3 anos completos na área das atribuições e competências da Unidade	10 valores	
	Sem experiência	0 valores	
AD	Excelente	20 valores	
	Relevante	15 valores	
	Adequado	10 valores	
	Inadequado	0 valores	
	Sem qualquer avaliação	0 valores	

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EPG \times 30\%) + (EPE \times 15\%) + (AD \times 10\%)$$

em que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitações Académicas

FP - Formação Profissional

EP - Experiência profissional

AD - Avaliação de desempenho

Classificação

O Juri

Observações

- Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA ENTREVISTA PÚBLICA

Candidato:
Cargo: Direção intermédia 3.º grau - Chefe de Unidade

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
QE	Revelou uma excelente qualidade experiência para o lugar a ocupar	Excelente - até 20 valores	
	Revelou muito boa qualidade experiência para o lugar a ocupar	Muito Bom- até 18 valores	
	Revelou boa qualidade experiência para o lugar a ocupar	Bom- até 16 valores	
	Revelou suficiente qualidade de experiência para o lugar a ocupar	Suficiente - até 13 valores	
	Revelou pouca qualidade de experiência para o lugar a ocupar	Reduzido - até 9 valores	
	Não revelou nenhuma qualidade de experiência para o lugar a ocupar	Insuficiente - até 5 valores	
LGRH	À questão apresentada revelou uma excelente capacidade de liderança	Excelente - até 20 valores	
	À questão apresentada revelou muito boa capacidade de liderança	Muito Bom- até 18 valores	
	À questão apresentada revelou uma boa capacidade de liderança	Bom- até 16 valores	
	À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de liderança	Suficiente - até 13 valores	
	À questão apresentada revelou pouca capacidade de liderança	Reduzido - até 9 valores	
	À questão apresentada não revelou capacidade de liderança	Insuficiente - até 5 valores	
CEC	Demonstrou uma excelente capacidade de expressão e comunicação	Excelente - até 20 valores	
	Demonstrou uma boa capacidade de expressão e comunicação	Muito Bom- até 18 valores	
	Demonstrou uma boa capacidade de expressão e comunicação	Bom- até 16 valores	
	Demonstrou uma suficiente capacidade de expressão e comunicação	Suficiente - até 13 valores	
	Demonstrou pouca capacidade de expressão e comunicação	Reduzido - até 9 valores	
	Demonstrou dificuldades de expressão e comunicação	Insuficiente - até 5 valores	
VE	Demonstrou uma elevada capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Excelente - até 20 valores	
	Demonstrou muito boa capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Muito Bom- até 18 valores	
	Demonstrou uma boa capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Bom- até 16 valores	
	Demonstrou uma suficiente capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Suficiente - até 13 valores	
	Demonstrou pouca capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Reduzido - até 9 valores	
	Não demonstrou capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança	Insuficiente - até 5 valores	
TPC	Demonstrou uma excelente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades	Excelente - até 20 valores	
	Demonstrou muito boa capacidade de tolerância à pressão e contrariedades	Muito Bom- até 18 valores	
	Demonstrou uma boa capacidade de tolerância à pressão e contrariedades	Bom- até 16 valores	
	Demonstrou uma suficiente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades	Suficiente - até 13 valores	
	Demonstrou pouca capacidade de tolerância à pressão e contrariedades	Reduzido - até 9 valores	
	Demonstrou não ter capacidade de tolerância à pressão e contrariedades	Insuficiente - até 5 valores	
SC	Na resposta à questão apresentada, demonstrou um excelente sentido crítico e de argumentação	Excelente - até 20 valores	
	Na resposta à questão apresentada, demonstrou muito bom sentido crítico e de argumentação	Muito Bom- até 18 valores	
	Na resposta à questão apresentada, demonstrou um bom sentido crítico e de argumentação	Bom- até 16 valores	
	Na resposta à questão apresentada, demonstrou um suficiente sentido crítico e de argumentação	Suficiente - até 13 valores	
	Na resposta à questão apresentada, demonstrou um pouco sentido crítico e de argumentação	Reduzido - até 9 valores	
	Na resposta à questão apresentada, não demonstrou sentido crítico e de argumentação	Insuficiente - até 5 valores	

$$EP = QE + LGRH + CEC + VE + TPC + SC$$

6

Em que:
QE: Qualidade e experiência para o lugar a prover
LGRH: Liderança e gestão de recursos humanos
CEC: Capacidade de expressão e comunicação
VE: Visão estratégica, a inovação e mudança
TPC: Tolerância à pressão e contrariedades
SC: Sentido crítico

Classificação

O Juri