



## ATA 1

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU - CHEFE DE DIVISÃO - PARA A DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS DO MUNICÍPIO DA LOUSÃ**

---- Aos vinte e dois dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu-se o júri do procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe de Divisão - para a 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 Maria Edite Veríssimo das Neves, Chefe da Divisão de Planeamento Urbanístico e Regeneração Urbana do Município da Lousã, na qualidade de Presidente, Marilene Regina Pereira de Carvalho Rodrigues, Vereadora e ex-Chefe da Divisão Municipal Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Mirando do Corvo e António José Gonçalves dos Santos Vaz, ex-Chefe da Divisão Municipal Administrativa e Financeira do Município de Penacova, na qualidade de 1.º e 2.º vogais, respetivamente.-----

---- 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, 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 (EP);-----

---- - 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, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

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

----- 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 Divisão	20 valores
Mestrado adequado às atribuições e competências da Divisão	18 valores
Licenciatura adequado às atribuições e competências da Divisão	16 valores

----- Serão consideradas as habilitações académicas adequadas às atribuições e competências da Divisão, designadamente, nas áreas de Direito, Gestão e Economia, ou áreas afins que se mostrem adequadas para exercer as competências da Divisão, 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 copia 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:-----

Ser detentor do curso de Alto Direção (GEPAL, CEFADAL, CAGEP, FORGEP ou CAPAP)	4,00 valores
> 225 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Divisão	16,00 valores
>150 e ≤ 225 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Divisão	12,00 valores

> 75 e ≤ 150 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Divisão	8,00 valores
≤ 75 horas formação adequadas às atribuições e competências da Divisão	4,00 valores

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

---- Na experiência profissional (EP) pondera-se o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Será ponderado o desempenho de funções de coordenação e em cargo de direção, ambos em áreas do cargo a prover, devidamente comprovado, da seguinte forma:----

> 10 anos na área das atribuições e competências da Divisão	20 valores
> 6 anos e < de 10 anos na área das atribuições e competências da Divisão	16 valores
≥ 4 anos e < de 6 anos na área das atribuições e competências da Divisão	14 valores
> 4 anos na área das atribuições e competências da Divisão	10 valores

---- Será valorada a experiência profissional relacionada com as atribuições e competências da Divisão, em referência aos anos de experiência constantes da tabela.-----

---- 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 ciclo avaliativo em que foi obtida avaliação de desempenho.-----

---- 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 divisão 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: -----

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

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

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

$$----- AF = (AC + EP) / 2 -----$$

----- 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,**

A Presidente do Júri,



(Maria Edite Veríssimo das Neves)

Handwritten mark or signature in the top right corner.



1.ª Vogal,

*Marilene Rodrigues*

(Marilene Regina Pereira de Carvalho Rodrigues)

2.ª Vogal,

*[Signature]*

(António José Gonçalves dos Santos Vaz)

**GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Candidato:

Cargo: Direção intermédia 2.º grau - Chefe de Divisão

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HA	Doutoramento adequado às atribuições e competências da Divisão	20 pontos	
	Mestrado adequado às atribuições e competências da Divisão	18 valores	
	Licenciatura adequada às atribuições e competências da Divisão	16 valores	
FP	Curso de Alta Direção	4 valores	
	> 250 horas adequadas às atribuições e competências da Divisão	16 valores	
	>150 e ≤ 250 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Divisão	12 valores	
	> 75 e < 150 horas de formação adequadas às atribuições e competências da Divisão	8 valores	
	< 75 horas formação adequadas às atribuições e competências da Divisão	4 valores	
EP	> 10 anos na área das atribuições e competências da Divisão	20 valores	
	≥ 6 anos e < de 10 anos na área das atribuições e competências da Divisão	16 valores	
	≥ 4 anos e de < 6 anos na área das atribuições e competências da Divisão	14 valores	
	> 4 anos na área das atribuições e competências da Divisão	10 valores	
AD	Excelente	20 valores	
	Relevante	15 valores	
	Adequado	10 valores	
	Inadequado	0 valores	

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

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 2.º grau - Chefe de Divisão

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO	PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
QE	Revelou uma excelente qualidade experiência para o lugar a ocupar	Excelente - até 20
	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
	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
	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