



**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA PROVIMENTO DE UM
DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2.º GRAU, CHEFE DE DIVISÃO DE FINANÇAS**

ATA Nº 1

Aos treze dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 10:30h, reuniu na sede da AMAL, o júri do procedimento concursal de recrutamento para provimento de um dirigente intermédio de 2.º grau, Chefe de Divisão de Finanças, nomeado por despacho do Sr. Primeiro-Secretário da AMAL, de vinte e sete de março de dois mil e vinte e quatro. -----

--O júri, na presente reunião, é constituído pelo presidente do júri, Dr. Joaquim Brandão Pires, Primeiro-Secretário da AMAL, pelo 1.º vogal efectivo, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, Dr.º João Graça, Diretor de Departamento da Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social e pelo 2.º vogal efetivo, Dr. Paulo Sérgio Mestre Simão, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica de Gestão Administrativa e Financeira do Município de Castro Marim.-----

---Por proposta do Presidente do Júri foi deliberado por unanimidade nomear para secretariar a presente reunião a trabalhadora da CI-AMAL, Andreia Romão Ventura. -----

---A presente reunião tem por objetivo definir os métodos de seleção, fixar os parâmetros e os critérios de avaliação dos métodos de selecção a aplicar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de selecção.-----

---O conteúdo funcional, o perfil profissional/competências e demais requisitos legais para o exercício do cargo a concurso, encontram-se previstos no despacho supra mencionado, e ainda, no disposto no artigo 6.º conjugado com o n.º 1 do artigo 11.º da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho e nos artigos 10.º do Regulamento Interno dos Serviços, publicado em Diário da Republica, 2.ª série, n.º 99, de 23 de maio de 2023, que estabelece as competências gerais dos dirigentes das unidades orgânicas da CI-AMAL.-----

---Termos em que, o júri deliberou por unanimidade que os métodos de seleção a utilizar serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP). -----

---A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e o tipo de funções exercidas. -----

---Assim, na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes



elementos: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP).-----

---A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a avaliação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: $AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)]$.-----

--- **Sendo que:** -----

1- A Habilitação Académica (HA) – pondera a titularidade de grau académico, comprovado através de documento oficial da respectiva entidade dentro do prazo de candidatura.-----

---No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam no mínimo licenciatura, sendo valorado da seguinte forma: -----

---Doutoramento em Economia ou Gestão Financeira – 20 valores;-----

---Mestrado em Economia ou Gestão Financeira - 18 valores; -----

---Licenciatura em Economia ou Gestão Financeira – 17 valores. -----

---Doutoramento noutras áreas da gestão pública – 15 valores; -----

---Mestrado noutras áreas da gestão pública – 13 valores; -----

---Licenciatura noutras áreas da gestão pública – 12 valores; -----

---Outras Licenciaturas, Mestrados ou Doutoramentos - 10 valores. -----

---Em termos de valoração a atribuir será considerado apenas o grau académico mais elevado.

2- Formação Profissional (FP) – serão ponderadas as acções de formação concluídas e comprovadas com certificados e diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da acção de formação. -----

---O júri deliberou por unanimidade que quando nos certificados de formação não conste o número horas mas sim dias, semanas ou meses, será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana corresponde a cinco dias.-----

---O júri deliberou ainda que quando o certificado se apresentar em unidades de crédito (ECT's e não horas) considera-se neste procedimento que cada unidade de crédito corresponde a 25 horas de formação. -----

---O júri deliberou não considerar os seminários, congressos, jornadas, conferências e afins em áreas funcionais diversas das inerentes ao cargo a concurso. Assim, apenas serão consideradas como formação profissional as acções frequentadas correlacionadas com as áreas funcionais inerentes ao cargo a concurso realizadas nos últimos 10 anos, incluindo os cursos de formação especializada como pós-graduações ou cursos de especialização com interesse específico para



o cargo a prover. -----

---Os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

-Sem formação ou com formação fora do âmbito do concurso – 0 valores. -----

-Formação profissional relevante para o cargo a prover: -----

De duração inferior a 25 horas de formação (> 0 horas) – 10 valores; -----

De 26 a 50 horas de formação - 12 valores; -----

De 51 a 100 horas de formação – 14 valores; -----

De 101 a 150 horas de formação – 16 valores; -----

De 151 a 200 horas de formação – 18 valores; -----

Mais de 200 horas de formação – 20 valores. -----

3- Experiência Profissional (EP) – pondera o desempenho efectivo de funções, cargos ou categorias para cujo provimento seja legalmente exigível uma licenciatura e a experiência em cargos dirigentes na Administração Pública ou em funções de coordenação formal. Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções como dirigente que se encontre devidamente comprovado. Este fator é avaliado tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.-----

--- Os candidatos são pontuados no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores.-----

---Para a avaliação da experiência profissional, o júri deliberou considerar a seguinte fórmula:

$EP=EP1 \times 0,40 + EP2 \times 0,60$, em que:-----

A EP1 avalia o exercício de funções como técnico superior na área funcional em que é aberto o concurso, em anos completos. A avaliação será pontuada da seguinte forma: -----

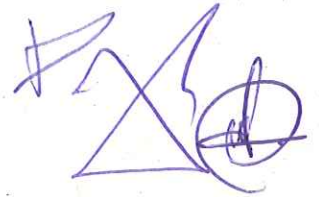
- Sem experiência na área funcional em que é aberto o curso – 8 valores -----

- Experiência profissional na área funcional em que é aberto o curso, inferior a 4 anos – 10 valores; -----

- Experiência profissional na área funcional em que é aberto o curso, de 4 a 10 anos – 15 valores; -----

- Por cada 2 anos suplementares acresce 1 valor, até ao limite de 20 valores. -----

A EP2 avalia a atividade profissional do candidato no exercício de cargos dirigentes intermédios, superiores ou outros que sejam equiparados a dirigentes da Administração Pública, na área funcional em que é aberto o concurso e a directamente relacionada com as



competências do cargo, de acordo com os seguintes critérios de avaliação: -----

--- Sem experiência profissional em cargos dirigentes na área funcional em que é aberto o concurso – 4 valores; -----

- Até 3 anos – 10 valores; -----

- De 4 a 7 anos – 12 valores; -----

- De 8 a 11 anos – 14 valores; -----

- De 12 a 15 anos – 16 valores. -----

-Por cada ano suplementar acresce 1 valor, até ao limite de 20 valores. -----

---Se o exercício do cargo de direção intermédia ou superior ou equiparado foi exercido numa comunidade intermunicipal, a classificação atribuída a cada candidato é valorizada em 2 valores (até ao limite de 20 valores). A pontuação será feita em anos completos (ano = 365 dias).-----

---**A Entrevista Pública (EP)**, visa avaliar de forma objectiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício bem- sucedido das funções inerentes ao cargo e outros aspetos comportamentais dos candidatos, de acordo com do perfil de competências que abaixo se enuncia. -----

---A Entrevista Pública terá uma duração que não deve exceder 60 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores que a seguir se explicitam, com arredondamento às centésimas e expressa numa escala de 0 a 20 valores: -----

---As competências são avaliadas da seguinte forma:-----

1- Motivação profissional (MP), avalia-se o interesse e a motivação do (a) candidato(a) relativamente às funções a desempenhar no âmbito do cargo a prover. -----

Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional - **20 valores** -----

Demonstrou possuir uma boa motivação e interesse profissional - **16 valores** -----

Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional - **12 valores** -----

Demonstrou possuir reduzida motivação e interesse profissional - **8 valores** -----

Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional - **4 valores** -----

2- Gestão de Projeto (GP), incidirá sobre como o (a) candidato (a) perspectiva a gestão da unidade orgânica a cujo cargo se candidata e como se relaciona com a sua experiência passada. -----



- Demonstrou possuir a competência a um nível elevado - **20 valores** -----
Demonstrou possuir a competência a um nível bom- **16 valores** -----
Demonstrou possuir a competência a um nível satisfatório- **12 valores** -----
Demonstrou possuir a competência a um nível reduzido- **8 valores** -----
Demonstrou não a possuir a competência - **4 valores** -----
- 3- Capacidade de Liderança (CL)**, avalia-se a capacidade de coordenação, chefia e organização e de assunção de responsabilidades. -----
Demonstrou possuir uma elevada capacidade de liderança - **20 valores** -----
Demonstrou possuir uma boa capacidade de liderança - **16 valores** -----
Demonstrou possuir uma satisfatória capacidade de liderança - **12 valores** -----
Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de liderança - **8 valores** -----
Demonstrou uma insuficiente capacidade de liderança - **4 valores** -----
- 4- Capacidade de Expressão Verbal (CEV)**, avalia-se a fluência da linguagem, o rigor da terminologia empregue e no poder de síntese no discurso do candidato ao longo da entrevista. -----
Demonstrou possuir uma elevada capacidade de expressão verbal - **20 valores** -----
Demonstrou possuir uma boa capacidade de expressão verbal - **16 valores** -----
Demonstrou possuir uma satisfatória capacidade de expressão verbal - **12 valores** -----
Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de expressão verbal - **8 valores** -----
Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de expressão verbal - **4 valores** -----
- 5- Conhecimento da Atividade Intermunicipal (CAI)**, onde será analisado o conhecimento do (a) candidato (a) relativamente à atividade intermunicipal, na área posta a concurso. -----
Demonstrou possuir um elevado conhecimento da atividade intermunicipal - **20 valores** --
Demonstrou possuir um bom conhecimento da atividade intermunicipal - **16 valores** -----
Demonstrou possuir um satisfatório conhecimento da atividade intermunicipal - **12 valores** -----
Demonstrou possuir um reduzido conhecimento da atividade intermunicipal - **8 valores**----
Demonstrou possuir um insuficiente conhecimento da atividade intermunicipal - **4 valores**
- A avaliação da Entrevista Pública será obtida através da seguinte fórmula: -----
---EP = (MP+GP+CL+CEV+CAI)/5 -----
---A Avaliação Final – o júri deliberou atribuir as seguintes ponderações a cada um dos métodos de seleção, aplicando a seguinte fórmula: -----

AF = [(ACx30%)+(EPx70%)] -----

AF - Avaliação Final; -----

AC – Avaliação Curricular; -----

EP – Entrevista Pública; -----

---Em caso de igualdade na classificação, serão considerados os seguintes factores:-----

1.º valoração no parâmetro experiência profissional da avaliação curricular;-----

2.º tempo de serviço em funções de direcção ou chefia. -----

---Seguidamente, o júri elaborou e aprovou por unanimidade as fichas de avaliação curricular, da entrevista pública e da avaliação final, que constituem os anexos I, II e III, da presente ata.--

---Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (valores) em qualquer um dos métodos de selecção, bem como os candidatos que não compareçam à entrevista pública.-----

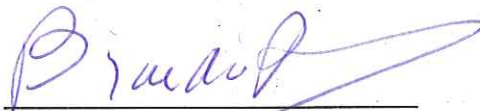
---Conforme estabelece o n.º 6 do artigo 11.º da Lei n.º 77/2015, de 15 de 29 de julho, o júri findo o procedimento elabora a proposta de designação, com a indicação das razões da escolha que recaiu no(a) candidato(a) proposto(a), abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, não havendo lugar à audiência dos interessados tal como estipula o n.º 13 do artigo supra citado diploma legal. A escolha recairá no(a) candidato(a) que em sede de Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, melhor corresponda ao perfil pretendido. -----

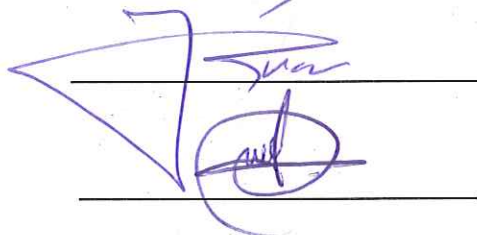
---De acordo com o n.º 9 do citado artigo, o júri poderá considerar que nenhum candidato reúne condições para ser designado.-----


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

---E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião pelas 12:00 horas, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO,







Anexo à Ata n.º 1 – Procedimento Concursal de Recrutamento para provimento de um
dirigente intermédio de 2.º Grau, Chefe de Divisão de Finanças

ANEXO I

MODELO DE FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do Candidato:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Total Parcial HA

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Sem formação ou com formação fora do âmbito do concurso

Formação profissional relevante para o cargo a prover: -----

De duração inferior a 25 horas de formação (> 0 horas)

De 26 a 50 horas de formação - 12 valores



Anexo à Ata n.º 1 – Procedimento Concursal de Recrutamento para provimento de um dirigente intermédio de 2.º Grau, Chefe de Divisão de Finanças

De 51 a 100 horas de formação – 14 valores

De 101 a 150 horas de formação – 16 valores

De 151 a 200 horas de formação – 18 valores

Mais de 200 horas de formação – 20 valores

Total Parcial FP

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Experiência Profissional 1 (como técnico superior):

Sem experiência na área funcional em que é aberto o curso


Experiência profissional na área funcional em que é aberto o curso, inferior a 4 anos

Experiência profissional na área funcional em que é aberto o curso, de 4 a 10 anos

Por cada 2 anos suplementares acresce 1 valor, até ao limite de 20 valores

Experiência Profissional 2 (em cargos dirigentes intermédios ou superiores ou equiparados, na área funcional em que é aberto concurso):

Sem experiência profissional em cargos dirigentes na área funcional



Anexo à Ata n.º 1 – Procedimento Concursal de Recrutamento para provimento de um dirigente intermédio de 2.º Grau, Chefe de Divisão de Finanças

Até 3 anos – 10 valores

De 4 a 7 anos – 12 valores

De 8 a 11 anos – 14 valores

De 12 a 15 anos – 16 valores

Por cada ano suplementar acresce 1 valor, até ao limite de 20 valores

Total Parcial EP

(EP=EP1x0,40 + EP2x0,60)

Resultado da Avaliação Curricular (AC)

Em que:

$$AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)]$$

AC =



Anexo à Ata n.º 1 – Procedimento Concursal de Recrutamento para provimento de um dirigente intermédio de 2.º Grau, Chefe de Divisão de Finanças

ANEXO II

MODELO DE FICHA DA ENTREVISTA PÚBLICA

Nome do Candidato:

Data: ____/____/____

FATORES	ANOTAÇÕES	VALORAÇÃO
Motivação Profissional (MP)		
Gestão de Projeto (GP)		
Capacidade de Liderança (CL)		
Capacidade de expressão verbal (CEV)		
Conhecimento da atividade intermunicipal (CAI)		



Anexo à Ata n.º 1 – Procedimento Concursal de Recrutamento para provimento de um dirigente intermédio de 2.º Grau, Chefe de Divisão de Finanças

A entrevista pública versou sobre os seguintes assuntos:

- .
- .
- .
- .
- .
- .

Resultado da Entrevista Pública (EP)

Em que: $EP = (MP+GP+CL+CEV+CAI)/5$

EP=

Anexo à Ata n.º 1 – Procedimento Concursal de Recrutamento para provimento de um dirigente intermédio de 2.º Grau, Chefe de Divisão de Finanças



ANEXO III

MODELO DE FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL

Nome do Candidato:

1.- Resultado da Avaliação Curricular

$$AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)]$$

2.- Resultado da Entrevista Pública

$$EP = (MP + GP + CL + CEV + CAI) / 5$$

3.- Resultado da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública

$$AF = [(AC \times 30\%) + (EP \times 70\%)]$$

AVALIAÇÃO FINAL: valores