

Ata n.º 1

Definição de fatores e ponderação dos métodos de seleção

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de terceiro grau do Serviço de Contabilidade

--- Aos 28 dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, pelas 9 horas, reuniram no edifício sede do Município de Olhão, Carla Martins, Diretora do Departamento de Administração Geral do Município de Olhão, na qualidade de presidente do júri, Madalena Jesus Gonçalves Rosa, Chefe da Divisão Financeira do Município de Olhão, na qualidade de vogal efetiva que substitui a Presidente nas suas ausências e impedimentos, e a segunda vogal efetiva Ana Lúcia Anastácio Ferro e Roque, Chefe da Divisão Financeira do Município de Tavira, enquanto profissional de reconhecido mérito, credibilidade e integridade pessoal na área financeira, nos termos do n.º 3 do citado art.º 13 da lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual, na qualidade de elementos do júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, designado por deliberação da Assembleia Municipal de Olhão na sua sessão extraordinária de 11 de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro (proposta n.º 398/2024) e ainda no seguimento da deliberação da respetiva Câmara Municipal de 2 de outubro de 2024 (mesma proposta) que determinou a abertura do procedimento, a fim de estabelecer os parâmetros e os fatores de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, sua grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada candidato/a, tendo em consideração a legislação aplicável, bem como que a escolha recairá no/a candidato/a que melhor corresponder ao perfil desejado para prosseguir as atribuições e objetivos da unidade orgânica. -----

--- Os métodos de seleção a utilizar, de acordo com a deliberação camarária que determinou a abertura do procedimento concursal, são a avaliação curricular e a entrevista pública. -----

--- **A Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a qualificação de cada candidato/a, designadamente a sua habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, bem como o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, tendo em conta as aptidões, competências e elementos de maior relevância relativos às exigências para ocupação e exercício de cargo dirigente na área para a qual o procedimento é aberto. Assim, na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), preferencialmente desempenhadas em Municípios tendo em conta as especificidades das competências dos municípios, e Avaliação de Desempenho (AD). Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP). -----

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a avaliação obtida através da média aritmética ponderada dos fatores a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: $AC = [(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)]$, sendo que: -----

1. Habilitação Académica (HA) – é ponderada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, devidamente comprovada, de acordo com o perfil exigido, in casu licenciatura de acordo com o mapa de pessoal do Município de Olhão e o seguinte nível e respetiva pontuação: -----

. Habilitação exigida (licenciatura) - 17 valores; -----

- . Habilitação superior à exigida (mestrado) - 18 valores;-----
- . Habilitação superior à exigida (douramento) - 19 valores;-----
- . Acresce 1 valor se o/a candidato/a tiver licenciatura numa das seguintes áreas: gestão, gestão financeira e contabilidade, enquanto formação específica relevante para a organização da unidade orgânica e para o posto de trabalho a concurso. -----

2. Formação Profissional (FP) – é ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área posta a concurso e de acordo com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Sempre que não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

Apenas serão consideradas as ações de formações devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos. Não será considerada a participação em seminários, congressos, jornadas, ações de sensibilização ou workshops. A avaliação do parâmetro é efetuada da seguinte forma: -----

a) Sem ações de formação ou com ações em áreas não relevantes para o cargo posto a concurso – 10 valores; -----

b) Com ações em áreas relevantes/relacionadas com as funções do cargo posto a concurso será valorado da seguinte forma: -----

. Até 24 horas de formação - 12 valores; -----

. Entre 25 e 49 horas de formação - 14 valores; -----

. Entre 50 e 74 horas de formação - 16 valores; -----

. Entre 75 e 99 horas de formação - 18 valores; -----

. 100 ou mais horas de formação - 20 valores; -----

3. Experiência Profissional (EP) – é analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso, ou seja o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover, preferencialmente em municípios, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções como técnico superior na área e/ou em cargos dirigentes, que se encontre devidamente comprovado, tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelos serviços onde o/a candidato/a exerce/exerceu funções. -----

Cada candidato/a é pontuado/a no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores, pontuando o exercício de funções e/ou cargos em anos completos, nos seguintes termos:-

a) - O trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso, onde será ponderado o exercício de funções na carreira como técnico superior, contabilizado à data da entrega das candidaturas, preferencialmente em municípios e em áreas relacionadas com a contabilidade, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Sem experiência em área relacionada com a contabilidade - 0 valores; -----

- Com experiência na área a concurso será contabilizado da seguinte forma: -----

. Experiência mínima de 18 meses e inferior a 4 anos - 10 (dez) valores; -----

. Experiência igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos - 12 (doze) valores; -----

. Experiência igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos - 14 (catorze) valores; -----

. Experiência igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos - 16 (dezasseis) valores; -----

. Experiência igual ou superior 10 anos - 18 (dezoito) valores; -----

b) Se tiver desempenhado funções em cargos dirigentes, ponderar-se-á o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do cargo posto a concurso, preferencialmente em municípios, contabilizado à data da entrega das candidaturas, a acrescer à experiência de técnico superior, de acordo com os seguintes critérios:-----

- Experiência em cargo dirigente em áreas não relevantes - 1 (um) valor por cada comissão de serviço completa, até ao limite de 10 (dez) valores;-----

- Experiência em cargo dirigente na área de Contabilidade, 2 (dois) valores por cada módulo de 3 anos como dirigente, até ao limite de 18 (dezoito) valores.-----

c) Acresce 1 (um) valor se o/a candidato/a, com experiência na área de contabilidade, tiver desempenhado as suas funções técnicas ou dirigentes em municípios. -----

4. Avaliação de Desempenho (AD) – é analisada a avaliação de desempenho do último biénio na carreira/categoria de técnico superior ou cargo de dirigente, desde que tenha comprovadamente executado idênticas às agora publicidades, sendo avaliado pela avaliação de desempenho obtida, conforme tabela de valoração que segue: -----

- Desempenho excelente - 20 valores; -----

- Desempenho relevante - 18 valores; -----

- Desempenho adequado - 14 valores; -----

- Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato/a - 10 valores; -----

- Desempenho inadequado - 0 valores; -----

--- **A Entrevista Pública (EP)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, terá a duração aproximada de 30 minutos e visa obter de forma objetiva e sistemática, através de relação interpessoal, informações sobre experiência, competências, comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e aptidão considerados essenciais e adequados para o exercício da função e outros aspetos comportamentais do/a candidato/a, evidenciados durante a interação entre candidato/a e entrevistadores. A classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples da classificação dos fatores que a seguir se explicitam, com arredondamento às centésimas: -----

a) **Gestão e direção da organização (Desenvolvimento)** - Definir a estrutura da Organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo serviço (Estrutura organizacional, Melhoria de processos, Gestão de recursos); -----

b) **Liderança (Pessoas)** - Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa (Delegação, Desenvolvimento dos trabalhadores, Motivação); -----

c) **Representação institucional (Desempenho)** – Representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível (Representação do serviço ou organização, Conhecimento, Imagem institucional); -----

d) **Visão estratégica (Desenvolvimento)** - Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da Organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da Organização e promover ativamente o alinhamento da Organização com as estratégias das autarquias (Pensamento estratégico, Planeamento estratégico, Prossecução da estratégia); -----

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	17 a 20 valores	13 a 16 valores	9 a 12 valores	5 a 8 valores	1 a 4 valores
Gestão e direção da organização (GDO)					
Liderança (L)					
Representação institucional (RI)					
Visão estratégica (VE)					

A avaliação da Entrevista Pública será obtida através da seguinte fórmula: **EP = (GDO+L+RI+VE)/4**.-----

--- Para efeitos de **Avaliação Final (AF)**, o júri deliberou atribuir as seguintes ponderações a cada um dos métodos de seleção, aplicando a seguinte fórmula: $AF = [(AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)]$. -----

--- Em caso de empate entre dois ou mais candidatos/as será considerado como critério de desempate a nota mais elevada na entrevista e se ainda subsistir a nota mais elevada no parâmetro "conhecimento da atividade municipal". -----

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

--- Nada mais havendo a tratar, foi pela presidente do júri declarada encerrada a reunião tendo sido elaborada a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI DO CONCURSO,

CARLA MARIA
LEAL DOS SANTOS
MARTINS

Assinado de forma digital por
CARLA MARIA LEAL DOS
SANTOS MARTINS
Dados: 2024.11.28 12:40:48 Z

MADALENA DE
JESUS GONÇALVES
DA ROSA

Assinado de forma digital
por MADALENA DE JESUS
GONÇALVES DA ROSA
Dados: 2024.11.28 12:04:36 Z

Assinado por: **ANA LÚCIA DE
ANASTÁCIO E FERRO ROQUE**
Num. de Identificação: 11468304
Data: 2024.11.28 14:24:53+00'00'



CARTÃO DE CIDADÃO