

## **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU**

### **UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS E AUDITORIA**

#### **Ata n.º 1**

No dia 22 de julho de dois mil e vinte e quatro, pelas 15h30, reuniu o júri designado para o procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe de Unidade de Recursos Humanos e Auditoria - Direção Intermédia de 3.º Grau, com objetivo de proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção para efeitos de avaliação dos candidatos.

Estiveram presentes na reunião Rafael Gomes Amorim, Primeiro Secretário do SEI da CIM Cávado, na qualidade de Presidente do Júri, Maria de Fátima Oliveira Barbosa, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira da CIM Cávado, 1.ª Vogal Efetiva, e Fábio Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos do Município de Barcelos, 2.º Vogal Efetivo.

A presente reunião teve por objetivo a análise do conteúdo funcional e perfil de competências exigido, a definição dos métodos de seleção a aplicar, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

#### **1. Perfil de Competências**

Iniciados os trabalhos, tendo em consideração o perfil de competências previamente definido, e que figura como anexo ao Despacho n.º 05/2024, datado de 23 de janeiro de 2024, o posto de trabalho apresenta as seguintes características:

**1. Designação da Função** – Cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau | Chefe de Unidade

**2. Conteúdo Funcional** – Compete ao Chefe da Unidade de Recursos Humanos e Auditoria a prossecução das seguintes atribuições e competências:

- a) Gerir de forma integrada o Mapa de Pessoal da CIM Cávado;
- b) Executar as ações administrativas referentes ao recrutamento, provimento, alterações de posicionamento remuneratório e cessação de funções do pessoal;
- c) Assegurar o registo e controlo da assiduidade;

- d) Elaborar, anualmente, o balanço social;
- e) Prestar apoio na área do processamento de vencimentos e outros abonos de pessoal e enviá-los à contabilidade para que procedam aos respetivos pagamentos;
- f) Gerir programas de estágios profissionais e curriculares;
- g) Controlar os processos de acumulação de funções;
- h) Assegurar a gestão de férias, faltas e licenças;
- i) Manter atualizados os processos individuais dos trabalhadores, garantindo a sua confidencialidade;
- j) Assegurar o expediente relativo à avaliação do desempenho dos trabalhadores;
- k) Assegurar o cumprimento das medidas de Segurança e Saúde no Trabalho;
- l) Assegurar a prestação de informação relativa a recursos humanos através do SIAL;
- m) Propor novos métodos de trabalho e de procedimento com vista à melhoria dos resultados obtidos;
- n) Identificar necessidades de formação dos trabalhadores e propor a frequência de ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades;
- o) Executar outros trabalhos, mapas, estatísticas ou informações necessárias à gestão de recursos humanos;
- p) Proceder à avaliação dos processos operacionais, de gestão de risco e do controlo interno, com enfoque na melhoria e no acréscimo de valor;
- q) Acompanhar auditorias internas e externas;
- r) Monitorizar relatórios de auditoria; e,
- s) Representar o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade e tomada de opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

**3. Habilitações Académicas** – Licenciatura.

**4. Experiência Profissional** – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

**5. Competências** – As previstas no artigo 6.º da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho, e materializadas nas seguintes competências comportamentais: orientação para resultados, análise da informação e

sentido crítico, planeamento e organização, visão estratégica, liderança e gestão de pessoas, comunicação e tolerância à pressão e contrariedades.

**6. Requisitos de Recrutamento** – De acordo com o n.º 3 do artigo 10.º e n.º 1 do artigo 11.º da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho, *“os titulares de cargos de direção intermédia de 3.º grau são recrutados, por procedimento concursal, de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam dois anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura”*.

O requisito de admissão é aferido por declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, emitida pelo serviço onde o candidato exerce funções, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação da candidatura, onde conste a natureza do vínculo, carreira e categoria de que seja titular, conteúdo funcional com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e respetivo tempo de serviço na carreira/categoria e na função, e posição e nível remuneratório atualmente detido.

## **2. Métodos de Seleção a Aplicar**

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, na sua redação atual, aplicável por força do estipulado no artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, que os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública.

**2.1. A Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no *curriculum vitae*, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e formação profissional. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

A **AC** será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas (HA);
2. Experiência Profissional (EP);
3. Formação Profissional (FP).

De acordo com a seguinte fórmula: **AC = 20% x HA + 50% x EP + 30% x FP**

Em que:

**Habilitações Académicas (HA):** Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este equiparada, e que seja devidamente comprovada através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo na respetiva área (mestrado)	19 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

**Experiência Profissional (EP):** Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Com comprovada experiência profissional inferior a 4 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0 valores

Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 4 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	10 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	12 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	14 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	16 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover	17 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	18 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior 6 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	19 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

**Formação Profissional (FP)** – Neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações, conferências e *webinars* diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover, frequentadas nos últimos cinco anos.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

<b>Formação Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas.	12 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas e inferior a 100 horas.	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 100 horas e inferior a 150 horas	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas	18 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas com 0 valores.

O júri deliberou elaborar a ficha que servirá de base à realização da Avaliação Curricular dos candidatos, a qual faz parte integrante da presente ata e que constitui o Anexo I.

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,5 valores, não sendo, por essa razão, convocados para o método seguinte, em alinhamento com a alínea a) do n.º 4, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

**2.2. A Entrevista Pública (EP)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o

entrevistado, que terá a duração máxima de 30 minutos, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A+B+C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7) / 9$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A – Interesse e motivação profissional;

B – Perfil para o cargo;

C – Competências:

C1 – Orientação para resultados;

C2 – Análise de informação e sentido crítico;

C3 – Planeamento e organização;

C4 – Visão estratégica;

C5 – Liderança e gestão de pessoas;

C6 – Comunicação;

C7 – Tolerância à pressão e contrariedades.

**A – Interesse e motivação profissional:** Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores

**B – Perfil para o cargo:** Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores

- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 8 valores
- Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores

**C – Competências:** Neste item procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:

**C1. Orientação para resultados:** Visa avaliar a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

- Demonstrou possuir elevada orientação para resultados – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa orientação para resultados – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória orientação para resultados – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente orientação para resultados – 8 valores
- Não demonstrou orientação para resultados – 4 valores

**C2. Análise de informação e sentido crítico:** Visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica.

- Demonstrou possuir elevada análise de informação e sentido crítico – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa análise de informação e sentido crítico – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória análise de informação e sentido crítico – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente análise de informação e sentido crítico – 8 valores
- Não demonstrou análise de informação e sentido crítico – 4 valores

**C3. Planeamento e organização:** Visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

- Demonstrou possuir elevado planeamento e organização – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom planeamento e organização – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório planeamento e organização – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente planeamento e organização – 8 valores
- Não demonstrou planeamento e organização – 4 valores

**C4. Visão estratégica:** Visa avaliar 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 o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

- Demonstrou possuir elevada visão estratégica – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa visão estratégica – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória visão estratégica – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente visão estratégica – 8 valores
- Não demonstrou visão estratégica – 4 valores

**C5. Liderança e gestão de pessoas:** Visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

- Demonstrou possuir elevada liderança e gestão de pessoas – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa liderança e gestão de pessoas – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória liderança e gestão de pessoas – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente liderança e gestão de pessoas – 8 valores
- Não demonstrou liderança e gestão de pessoas – 4 valores

**C6. Comunicação:** Visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

- Demonstrou possuir elevada comunicação – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa comunicação – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória comunicação – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente comunicação – 8 valores
- Não demonstrou comunicação – 4 valores

**C7. Tolerância à pressão e contrariedades:** Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

- Demonstrou possuir elevada tolerância à pressão e contrariedades – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa tolerância à pressão e contrariedades – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória tolerância à pressão e contrariedades – 12 valores

- Demonstrou possuir insuficiente tolerância à pressão e contrariedades – 8 valores
- Não demonstrou tolerância à pressão e contrariedades – 4 valores

Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação individual (Anexo II), que fará parte da presente ata.

### **3. Audiência dos Interessados**

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

### **4. Ordenação Final**

O júri deliberou que a ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 40\% \times AC + 60\% \times EP$$

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

Os resultados de todas as fórmulas a aplicar nos métodos de seleção serão expressos até às centésimas.

### **5. Comunicações**

O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Administrativa e Financeira.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do júri.

**O Presidente do Júri,**

---

Rafael Gomes Amorim, Dr.

**O 1º Vogal Efetivo,**

---

Fátima Barbosa, Dr.ª

**O 2º Vogal Efetivo,**

---

Fábio Carvalho, Dr.

**ANEXO I – Ficha de Avaliação Curricular (AC)**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU**

**UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS E AUDITORIA**

Nome do/a Candidato/a: \_\_\_\_\_

Parâmetro de Avaliação Curricular	Resultado do Parâmetro	Pontuação	Ponderação na Classificação Final	Classificação
Habilitação Académica (HA)	0	0	20%	0
Experiência Profissional (EP)				
Experiência Profissional em Funções Técnicas	0 anos, 0 meses e 0 dias			
Experiência Profissional em Cargos de Direção (fora da área do cargo)	0 anos, 0 meses e 0 dias	0	50%	0
Experiência Profissional em Cargos de Direção (na da área do cargo)	0 anos, 0 meses e 0 dias			
Formação Profissional (FP)	0 horas	0	30%	0

Nota Final

**0,00**

\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024

O Jurí,

O Presidente do Júri

O Primeiro Vogal Efetivo

O Segundo Vogal Efetivo

**ANEXO II – Ficha de Entrevista Pública (EP)**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU**

**UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS E AUDITORIA**

Nome do/a Candidato/a: \_\_\_\_\_

Parâmetro de Entrevista Pública	Resultado do Parâmetro					Classificação
	Elevado/a	Muito/a	Satisfatório/a	Insuficiente	Não demonstrou	
A – Interesse e motivação profissional						0
B – Perfil para o cargo						0
C – Competências						
C1 – Orientação para resultados						0
C2 – Análise de informação e sentido crítico						0
C3 – Planeamento e organização						0
C4 – Visão estratégica						0
C5 – Liderança e gestão de pessoas						0
C6 – Comunicação						0
C7 – Tolerância à pressão e contrariedades						0
						<b>0,00</b>

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024

O Jurí,

O Presidente do Júri \_\_\_\_\_

O Primeiro Vogal Efetivo \_\_\_\_\_

O Segundo Vogal Efetivo \_\_\_\_\_