

**Recrutamento de Cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau – Chefe da Unidade Financeira e Patrimonial.**

**ATA N.º 1**

-----Aos 27 dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas 10:00 horas, no edifício dos Paços do Concelho de Ponte de Lima, reuniu o Júri do Procedimento Concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau - Chefe da Unidade Financeira e Patrimonial, nomeado por deliberação da Assembleia Municipal na sua sessão de 27 de fevereiro de 2021, constituído por Dr.ª Marta Alexandra da Rocha Pereira Gonçalves, Chefe da Divisão de Administração, Gestão Financeira e Contratação Pública, da Câmara Municipal de Ponte da Barca, na qualidade de Presidente, Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral, e Eng.º Rogério Lopes Margalho Oliveira Pereira, Chefe da Divisão de Estudos e Projetos, ambos da Câmara Municipal de Ponte de Lima, na qualidade de vogais efetivos.-----

-----A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação, definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento, tendo em conta a legislação em vigor.-----

-----Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e n.º 1 do artigo 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, foi deliberado o seguinte:-----

1. Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação; espírito de iniciativa e de equipa; capacidade de comunicação, de planeamento e de organização, gestão de conflitos e decisão; preferência com experiência comprovada no desempenho de funções na área de atuação em apreço.-----

2. Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.-----

2.1. **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar as aptidões e qualificações profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do



MUNICÍPIO PONTE DE LIMA  
TERRA RICA DA HUMANIDADE

respetivo currículo profissional, contemplando as Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP) e a Experiência Profissional (EP).-----

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA (20\%) + FP (20\%) + EP (60\%)) / 3$$

2.1.1. **Habilitações Académicas** (HA) onde se pondera a titularidade de grau académico. Apenas será considerada a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos:-----

- Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado - 16,00 valores;-----
- Mestrado - 18,00 valores;-----
- Doutoramento - 20,00 valores.-----

2.1.2. **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). 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 e cada semana a cinco dias. A avaliação da formação profissional será nos seguintes termos:-----

- De 0 a 50 horas formação - 4,00 valores;-----
- De 51 a 100 horas de formação - 8,00 valores;-----
- De 101 a 150 horas de formação - 12,00 valores;-----
- De 151 a 200 horas de formação - 16,00 valores;-----
- Mais de 200 horas de formação - 20,00 valores.-----

2.1.3. **Experiência Profissional** (EP): onde se pondera o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Será ponderado o desempenho de funções na área e em cargo de direção, devidamente comprovado, da seguinte forma:-----

- Experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura:
  - Entre 4 e 6 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (outras áreas) - 10,00 valores;-----
  - Mais de 6 e até 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (outras áreas) - 11,00 valores;-----
  - Mais de 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (outras áreas) - 12,00 valores;-----
  - Até 4 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) - 13,00 valores;-----

Handwritten signature or initials on the right margin.

- Mais de 4 e até 6 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) - 14,00 valores;-----
- Mais de 6 e até 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) - 15,00 valores;-----
- Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) e/ou entre 4 e 6 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (na área) - 16,00 valores;-----
- Até 4 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) e/ou entre 6 e 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (na área) - 17,00 valores;-----
- Entre 4 e 6 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) e/ou mais de 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (na área) - 18,00 valores;-----
- Entre 6 e 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) - 19,00 valores;-----
- Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) - 20,00 valores.-----

O júri deliberou elaborar uma ficha de avaliação curricular individual (Anexo 1), e que faz parte integrante da presente ata.-----

**2.2. Entrevista Pública (EP)** visa 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, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: orientação para os resultados, planeamento e organização, liderança e gestão das pessoas, otimização de recursos, decisão, desenvolvimento e motivação dos colaboradores, orientação para a inovação e mudança, tolerância à pressão e contrariedades, visão estratégica. Será classificada de 0 a 20 valores e a avaliação resultará da média aritmética simples dos parâmetros considerados através da seguinte fórmula:-----

$$EP = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4 + PA5 + PA6 + PA7 + PA8 + PA9) / 9$$

**2.2.1. Orientação para os resultados** - Parâmetro de Avaliação 1 (PA1): Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.-----
- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.-----
- Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.-----
- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.-----



**2.2.2. Planeamento e organização** - Parâmetro de Avaliação 2 (PA2): 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.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

- Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.-----
- Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.-----
- Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos.-----
- Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.-----

**2.2.3. Liderança e gestão das pessoas** - Parâmetro de Avaliação 3 (PA3): 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.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.-----
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.-----
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.-----
- Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.-----

**2.2.4. Otimização de recursos** - Parâmetro de Avaliação 4 (PA4): Capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

- Implementa medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos de trabalho e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos.-----
- Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual.-----
- Mobiliza os seus colaboradores para a racionalização contínua de custos associados aos processos de trabalho e ao nível da atividade individual.-----
- Responsabiliza os colaboradores pela boa utilização dos equipamentos e materiais necessários ao funcionamento do serviço.-----

**2.2.5. Decisão** - Parâmetro de Avaliação 5 (PA5): Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

- Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.-----



MUNICÍPIO PONTE DE LIMA  
TERRA RICA DA HUMANIDADE

- Toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações.
- É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis.
- Assume os resultados das decisões que toma com sentido da responsabilidade.

**2.2.6. Desenvolvimento e motivação dos colaboradores** - Parâmetro de Avaliação 6 (PA6): Capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional.  
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Identifica nos seus colaboradores potencial de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação e cria oportunidades de aperfeiçoamento.
- Reconhece o mérito individual e coletivo promovendo um clima positivo e de autoconfiança.
- Dá habitualmente feedback sobre os desempenhos, com vista à melhoria contínua, ao reforço dos comportamentos adequados e à correção dos eventuais desvios.
- Disponibiliza informação relevante, viabiliza a frequência de cursos de formação e prevê períodos de autoformação para promover o desenvolvimento individual.

**2.2.7. Orientação para a inovação e mudança** - Parâmetro de Avaliação 7 (PA7): Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.  
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo.
- Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados.
- Adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais.

**2.2.8. Tolerância à pressão e contrariedades** - Parâmetro de Avaliação 8 (PA8): Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.  
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
- Perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional.
- Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.
- Aceita as críticas e contrariedades encarando-as como momentos de aprendizagem.

**2.2.9. Visão estratégica** - Parâmetro de Avaliação 9 (PA9): 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.  
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:



MUNICÍPIO PONTE DE LIMA  
TERRA RICA DA HUMANIDADE

- Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação.
- Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.
- Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas.
- Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

Cada entrevista terá duração máxima de trinta (30) minutos.

O júri deliberou elaborar uma ficha individual de Entrevista Pública (Anexo 2), e que faz parte integrante da presente ata.

### 2.3. Classificação Final (CF):

A classificação final (CF) será o resultado das ponderações atribuídas a cada um dos métodos de seleção, aplicando a seguinte fórmula:

$$CF = (AC*40\%) + (EP*60\%)$$

O júri deliberou elaborar uma ficha individual de Classificação final (Anexo 3), e que faz parte integrante da presente ata.

Em caso de igualdade de classificação, serão considerados critérios de desempate, de acordo com a seguinte ordem:

---1. Maior pontuação no fator de experiência profissional;

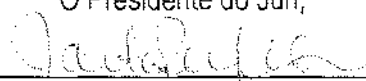
---2. Maior tempo de serviço no desempenho de funções de dirigentes;

---3. Maior Habilitação académica.

3. Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de nomeação, com indicação das razões porque a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

-----As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.-----

O Presidente do Júri,

  
(Dr.ª Marta Aléxandra da Rocha Pereira Gonçalves)



MUNICÍPIO PONTE DE LIMA  
TERRA RICA DA HUMANIDADE

O 1.º Vogal efetivo,

*Sofia Velho*

(Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

O 2.º Vogal efetivo,

*Rogério*

(Eng.º Rogério Lopes Margalho Oliveira Pereira)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU - CHEFE DA UNIDADE FINANCEIRA E PATRIMONIAL**  
**Grelha Classificativa Entrevista Pública Profissional de Seleção**

MUNICÍPIO  
 TERREIRA RICA DA HUMANIDADE  
**MONTE DE LIMA**



NOME				Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Fundamentação	Média
P A 1	ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS - Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados	Insuficiente	4 valores					0,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 2	PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO - 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	Insuficiente	4 valores					0,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 3	LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS - Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilidade	Insuficiente	4 valores					0,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 4	OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS - Capacidade para gerir os recursos disponíveis, utilizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos	Insuficiente	4 valores					0,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 5	DECISÃO - Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas	Insuficiente	4 valores					0,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 6	DESENVOLVIMENTO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES - Capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional	Insuficiente	4 valores					0,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					



P A 7	ORIENTAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E MUDANÇA - Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação	Insuficiente	4 valores					MUNICÍPIO PONTE DE LIMA TERREIRA DA MUNDARIZAS 0,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 8	TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES - Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	Insuficiente	4 valores					MUNICÍPIO PONTE DE LIMA TERREIRA DA MUNDARIZAS 0,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					
P A 9	VISÃO ESTRATÉGICA - 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 direccionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão	Insuficiente	4 valores					0,000
		Reduzido	8 valores					
		Suficiente	12 valores					
		Bom	16 valores					
		Elevado	20 valores					

PONTUAÇÃO FINAL = (PA1+PA2+PA3+PA4+PA5+PA6+PA7+PA8+PA9)/9	0,000
---	-------

O Júri,

\_\_\_\_\_  
(Dra. Marta Alexandra da Rocha Pereira Gonçalves)

\_\_\_\_\_  
(Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

\_\_\_\_\_  
(Eng.º Rogério Lopes Margalho Oliveira Pereira)

CARGO DIREÇÃO INTERMÉDIA 3.º GRAU - CHEFE DA UNIDADE FINANCEIRA E PATRIMONIAL		GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR		
NOME				
FATOR	Critério	Pontuação	Avaliação	
HA	Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado	16		
	Mestrado	18		
	Doutoramento	20		
FP	De 0 a 50 horas de formação	4		
	De 51 a 100 horas de formação	8		
	De 101 a 150 horas de formação	12		
	De 151 a 200 horas de formação	16		
	Mais de 200 horas de formação	20		
EP	Em funções/cargo/carreira para as quais seja exigível a posse de licenciatura (Outras áreas)	Entre 4 e 6 anos de experiência	10	
		Mais de 6 e até 10 anos de experiência	11	
		Mais de 10 anos de experiência	12	
	Em cargo de direção (Outras áreas)	Até 4 anos de experiência	13	
		Mais de 4 e até 6 anos de experiência	14	
		Mais de 6 e até 10 anos de experiência	15	
		Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) e/ou entre 4 e 6 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (na área)	16	
		Até 4 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) e/ou entre 6 e 10 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (na área)	17	
		Entre 4 e 6 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) e/ou mais de 10 anos em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (na área)	18	
		Entre 6 e 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área)	19	
	Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área)	20		
<b>Pontuação Total = HA(20%)+FP(20%)+EP(60%)=</b>			<b>0</b>	

Município de Ponte de Lima  
TERÇA FEIRA DA INDEPENDÊNCIA



O Júri,

(Dra. Marta Alexandra da Rocha Pereira Gonçalves)

(Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

(Eng.º Rogério Lopes Margalho Oliveira Pereira)



Procedimento Concursal para provimento de cargo de  
Direção Intermédia de 3.º Grau, Chefe da Unidade Financeira  
e Patrimonial da Câmara Municipal de Ponte de Lima

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME:

CF = AC (40%) + EPS (60%)

onde CF= Classificação Final, AC= Avaliação Curricular e EP= Entrevista Pública.

AVALIAÇÃO CURRICULAR :

VALORES

ENTREVISTA PÚBLICA :

VALORES

CLASSIFICAÇÃO FINAL

VALORES

O Júri,

\_\_\_\_\_  
(Dra. Marta Alexandra da Rocha Pereira Gonçalves)

\_\_\_\_\_  
(Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

\_\_\_\_\_  
(Eng.º Rogério Lopes Margalho Oliveira Pereira)