

Ata do júri n.º 1
Reunião prévia
Procedimento recrutamento
Chefe do Gabinete de Estudos Financeiros e Inventário (GEFI) - (M/F)

No dia 13 de março de 2025, reuniu nos Paços do Município da Amadora, da Câmara Municipal da Amadora, o júri designado para realização do procedimento em título, nesta data constituído pelos seguintes membros efetivos:

- a) Presidente: Pedro Jorge Queiroz Castanheira da Costa, Diretor do Departamento Financeiro
- b) 1ª Vogal Efetivo: Sandra Cristina Machado Meira Dias, Chefe da Divisão de Aprovisionamento;
- c) 2ª Vogal Efetivo: Lurdes Maria Batista Grosso Silva, Chefe da Divisão de Administração Financeira.

Destinou-se a reunião à fixação dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final no âmbito do procedimento acima identificado.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade, serem os seguintes os métodos de seleção, seus parâmetros e valoração:

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

A Entrevista Pública de Seleção, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, de liderança e sentido crítico.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade:

I) CONSIDERAR, NA AVALIAÇÃO CURRICULAR, OS SEGUINTE PARÂMETROS:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA):

Licenciatura ou habilitação superior na área de Economia ou Geografia	20 valores
Habilitação noutra área	16 valores

B. Formação Profissional (F.P.)

Formação com **interesse direto** para o exercício de funções identificadas com a área de intervenção, do cargo a prover: **Chefe do Gabinete de Estudos Financeiros e Inventário (GEFI** devidamente comprovada, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem:

1.Participação em cursos e outras iniciativas similares:

- a) A cada dia de formação corresponderão 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, será considerado, apenas, o valor mínimo de um dia. A uma semana correspondem 30 h e a um mês correspondem 120h;
- b) Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

1. Formação:

Por cada módulo de 25 horas	Frequentados há menos de 5 anos	Frequentados há mais de 5 e menos de 10 anos
Formação genérica	0,40 valores	0,30 valores
Formação específica	0,75 valores	0,50 valores
Formação na área de contratação pública, logística, inventários de stocks, aprovisionamento e gestão financeira		
Outra formação		
Pós-Graduação, MBA, FORGEP, CADAP ou GEPAL	1 valor	

2.Conferências, seminários, colóquios, congressos, comunicações, workshops e outras iniciativas similares, frequentados há menos de 5 anos:

Por cada ação como participante	0,10 valores
Por cada ação como comunicante	0,50 valores

3.Orientação de estágios, participação em grupos de trabalho, publicações e outras iniciativas similares:

Por cada ação	0,50 valores
---------------	--------------

C. Experiência Profissional

Desempenho de funções em cargos, carreiras, ou funções para cujo exercício ou provimento seja exigido uma licenciatura, avaliada pela sua duração e natureza sendo atribuída uma valoração máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem.

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

Até 4 anos de experiência profissional noutra área	10 valores
Até 4 anos de experiência em funções na área	13 valores
> 4 e até 10 anos de experiência em funções noutra área	11 valores
> 4 e até 10 anos de experiência em funções na área	15 valores
> a 10 anos de experiência em funções noutra área	12 valores
> a 10 anos de experiência em funções na área	17 valores

São acrescentados até 3 valores pelo exercício de qualquer das seguintes funções:

- a) Exercício de funções de coordenação – 0,50 valor e/ou;
- b) Exercício de cargos dirigentes – 0,50 valores;
- c) Experiência nas seguintes áreas– 0,50 valores por cada área.
 - i.Experiência significativa na realização de estudos de viabilidade económico-financeira relacionados com aquisições de bens e serviços;
 - ii.Experiência em planeamento de aquisições, incluindo a coordenação de necessidades e a prospeção de mercado;
 - iii.Experiência em inventários periódicos, assegurando a correta regularização e o rigor patrimonial;
 - iv.Experiência de utilização das ferramentas e plataformas de contratação pública e de sistemas de gestão financeira).

Assim, deliberou o Júri, por unanimidade, fixar a seguinte

Fórmula de classificação da Avaliação Curricular:

$$\text{A.C.} = \frac{(\text{H.A.} \times 1) + (\text{F.P.} \times 1) + (\text{E.P.} \times 2)}{4}$$

4

Em que:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitações Académicas

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

II) CONSIDERAR, NA ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO, OS SEGUINTE PARÂMETROS, CONSIDERANDO O PERFIL INDICADO:

- a) Interesse e motivação para o exercício do cargo;
- b) Liderança e gestão de pessoas;
- c) Análise de informação e sentido crítico;
- d) Capacidade comunicação.
- e) Aptidão e conhecimentos profissionais para o exercício do cargo
- f) Responsabilidade e compromisso com o serviço público;
- g) Capacidade de lidar com a pressão e contrariedades

O conteúdo e a avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Pública de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo 5 níveis classificativos aos quais corresponderão, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final da Entrevista resultará da média aritmética das classificações atribuídas a cada parâmetro.

III) AVALIAÇÃO FINAL Seguidamente, deliberou o Júri, por unanimidade, fixar a seguinte **Fórmula da Classificação Final:**

$$C.F. = \frac{(A.C. \times 1) + (E.P.S. \times 2)}{3}$$

3

Em que:

C. F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.P.S. = Entrevista Pública de Seleção

Mais deliberou o júri que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, caso se verifiquem valores decimais o arredondamento será feito até às milésimas, e para unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente


vogal


vogal




[Handwritten signature]

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Recrutamento com vista à ocupação do cargo de
Chefe do Gabinete de Estudos Financeiros e Inventário (GEFI)

CANDIDATO(A) _____

CLASSIFICAÇÃO FINAL DA ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO _____

Elemento A _____

Presidente/vogal

Elemento B _____

vogal

Elemento C _____

vogal

Amadora, ____/____/____



FACTORES DE APRECIÇÃO	AVALIAÇÃO	
	Membros do Júri	Votação Nominal
Interesse e motivação para o exercício do cargo	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	
Liderança e gestão de pessoas	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	
Análise de informação e sentido crítico	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	
Capacidade de comunicação	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	
Aptidão e conhecimentos profissionais para o exercício do cargo	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	
Capacidade de lidar com a pressão e contrariedade	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	

Handwritten signature and initials.

5- Aptidão e conhecimentos profissionais para o exercício do cargo

Conjunto de conhecimentos detidos pelos candidatos, ao nível de saberes, informação, técnica e experiências profissionais, exigíveis para o desempenho do cargo a que respeita o recrutamento, quer sejam abstratizados a partir da vivência comum, quer sejam apreendidos através do exercício efetivo de tarefas profissionais.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Excelente domínio, em simultâneo, de conhecimentos especializados e de uma experiência profissional desenvolvida que permitam a sua perfeita adaptação às funções do cargo a prover	20 valores
2º nível	Bom domínio, em simultâneo, dos parâmetros acima referidos, que satisfaçam a adaptação às funções do cargo sem exigências de formação específica	16 valores
3º nível	Conhecimentos especializados e experiência profissional suficiente, mas que exijam formação profissional específica para a sua adaptação às funções do cargo	12 valores
4º nível	Conhecimentos e experiência profissional de expressão profissional quantitativa e qualitativas não significativas, que exijam formação profissional inicial dilatada e acompanhamento no exercício das funções	8 valores
5º nível	Conhecimentos e experiência profissional nulas, desaconselhando-se qualquer esforço de formação profissional	4 valores

6- Responsabilidade e compromisso com o serviço público

Capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço público exercendo-as de forma disponível e diligente.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Demonstra total capacidade para contribuir para a realização da missão, valores e objetivos do serviço público, através do exercício inteiramente disponível e diligente das suas funções	20 valores
2º nível	Demonstra forte capacidade para contribuir para a realização da missão, valores e objetivos do serviço público, através do exercício francamente disponível e diligente das suas funções	16 valores
3º nível	Demonstra capacidade moderada para contribuir para a realização da missão, valores e objetivos do serviço público, através do exercício relativamente disponível e diligente das suas funções	12 valores
4º nível	Demonstra fraca capacidade para contribuir para a realização da missão, valores e objetivos do serviço público, através do exercício das suas funções, o qual revela-se pouco disponível e diligente	8 valores
5º nível	Praticamente não demonstra capacidade para contribuir para a realização da missão, valores e objetivos do serviço público, com um exercício que se revela muito pouco disponível e diligente das suas funções	4 valores

7- Capacidade de lidar com a pressão e contrariedade

Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Demonstra total capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	20 valores
2º nível	Demonstra forte capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	16 valores
3º nível	Demonstra capacidade moderada para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	12 valores
4º nível	Demonstra fraca capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades, lidando de forma desadequada e pouco profissional	8 valores
5º nível	Praticamente não demonstra capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades lidando de forma completamente desadequada e nada profissional	4 valores

FATORES DE APRECIÇÃO

1. Interesse e motivação para o exercício do cargo

Serão avaliados, através de premissas, tais como realização profissional, interesse por uma experiência diferente, necessidade em exercer poder, melhoria salarial, a intensidade vocacional para o cargo a prover.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Demonstra total capacidade vocacional para o cargo a prover	20 valores
2º nível	Demonstra forte capacidade vocacional para o cargo a prover	16 valores
3º nível	Demonstra moderada capacidade vocacional para o cargo a prover	12 valores
4º nível	Demonstra fraca capacidade vocacional para o cargo a prover	8 valores
5º nível	Não demonstra capacidade vocacional para o cargo a prover	4 valores

2. 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 responsabilização.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Demonstra muito desenvolvida a capacidade de influenciar o comportamento e atitude de outros em contexto organizacional	20 valores
2º nível	Demonstra boa capacidade de influenciar o comportamento e atitude de outros em contexto organizacional	16 valores
3º nível	Demonstra possuir suficiente capacidade de influenciar o comportamento e atitude de outros em contexto organizacional	12 valores
4º nível	Demonstra reduzida capacidade de influenciar o comportamento e atitude de outros em contexto organizacional	8 valores
5º nível	Não demonstra capacidade de influenciar o comportamento e atitude de outros em contexto organizacional	4 valores

3. Análise de informação e sentido crítico

Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Demonstra possuir elevada capacidade de análise de informação e sentido crítico	20 valores
2º nível	Demonstra possuir uma boa capacidade de análise de informação e sentido crítico	16 valores
3º nível	Demonstra possuir razoável capacidade de análise de informação e sentido crítico	12 valores
4º nível	Demonstra possuir insuficiente capacidade de análise de informação e sentido crítico	8 valores
5º nível	Não demonstra qualquer capacidade de análise de informação e sentido crítico	4 valores

4. Capacidade de comunicação

Procura medir a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, sua profundidade, transparência de ideias e sequência lógica do raciocínio.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Evidencia muito desenvolvida capacidade de análise e, bem assim, excelente transparência de ideias e sequência lógica e irrefutável de raciocínio	20 valores
2º nível	Evidencia boa capacidade de análise e comunicabilidade na abordagem de problemas	16 valores
3º nível	Sempre que denote possuir capacidade de análise e fluência verbal suficientes	12 valores
4º nível	Quando demonstre reduzida capacidade de análise e fluência verbal que obstem à transparência de ideias	8 valores
5º nível	Sempre que manifeste alheamento na análise de situações e mutismo consequente	4 valores