

**Procedimento concursal com vista ao recrutamento para o cargo de
direção intermédia de 2.º grau, Chefe de Divisão de Recursos Financeiros e Patrimoniais**

ATA N.º 1

Aos treze dias do mês de março de 2024, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu, via teams, o júri do concurso em epígrafe, constituído por:

Presidente – Ana Paula Vara Silvano, Administradora da ESEL;

1º vogal efetivo – Márcia Maria Martins Ramos, Chefe de Divisão da ESEL;

2º vogal efetivo – Manuela Carvalho, Diretora de Serviços da ESTeSL.

ORDEM DE TRABALHOS

Ponto único: Discussão e aprovação dos métodos de seleção a aplicar, definição dos seus fatores e critérios de apreciação e valoração, bem como do sistema de classificação final e indicadores a utilizar, no referido concurso.

Os métodos de seleção a aplicar, a definição dos seus fatores e critérios de apreciação e valoração da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como do sistema de classificação final e indicadores a utilizar no referido concurso, foram definidos em conformidade com a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e aprovados conforme a seguir se discriminam:

Métodos de Seleção

A Classificação Final (CF) dos candidatos será apurada pela classificação ponderada que obtiverem na Avaliação Curricular (AC) e na Entrevista Pública de Seleção (EPS) conforme fórmula abaixo, sendo o resultado expresso numa escala de 0 a 20 valores.

Caso se verifiquem valores decimais nos resultados da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública de Seleção, o arredondamento será feito até às centésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

$$CF = AC*0.5 + EPS*0.5$$

I. Avaliação Curricular

Com a **Avaliação Curricular (AC)**, pretende o Júri avaliar as qualificações profissionais dos candidatos na área para que o concurso é aberto, com base na análise dos respetivos currículos profissionais.

Atendendo à natureza do cargo posto a concurso e à complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao mesmo, não serão aprovados os candidatos que obtenham classificação neste método de seleção (AC) inferior a 12 valores, não sendo, por essa razão, convocados para o método seguinte.

A AC dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA*0.10 + ANC*0.10 + EP*0.50 + FP*0.30$$

Em que:

HA – Habilitações Académicas

ANC – Antiguidade na Carreira

EP – Experiência Profissional

FP – Formação Profissional

Cada parâmetro será valorado de acordo com os critérios explicitados abaixo:

1. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas do seguinte modo:

- | | |
|--|------------|
| a) Licenciatura noutra área | 14 Valores |
| b) Licenciatura em Contabilidade, Finanças, Gestão ou Economia | 18 valores |
| c) Mestrado ou Doutoramento na área descrita em b) | 20 Valores |

2. A Antiguidade na Carreira de Técnico Superior(ANC) será valorizada do seguinte modo:

- | | |
|-----------------------|------------|
| a) De 4 a 6 anos | 16 valores |
| b) Entre 7 e 12 anos | 18 Valores |
| c) Superior a 13 anos | 20 Valores |

3. A Experiência Profissional (EP) será valorizada do seguinte modo:

A experiência profissional na área de atuação é avaliada pelas atividades desenvolvidas de acordo com o ponto 3 do aviso de abertura, a saber, a melhoria da qualidade dos procedimentos, otimização dos desempenhos no planeamento, gestão financeira e patrimonial, ao qual compete; dar resposta às necessidades permanentes de prestação de informação financeira e fiscal; a permanente atualização de toda a legislação relacionada com as matérias da gestão financeira e patrimonial; apresentar informações de suporte à decisão superior; propor formas de resolução de problemas de implementação de qualquer processo e ainda o apoio na realização de tarefas ou obrigações que devam ser executadas dentro do âmbito da divisão, compreendendo o Núcleo de Contabilidade, Núcleo de Tesouraria e Núcleo de Aprovisionamento e Património.

O cálculo da Experiência Profissional resulta do somatório dos valores atribuídos em cada parâmetro explicitado na tabela abaixo:

$$EP = ACP*0.50 + OA*0.30 + CD*0.20$$

1. Área de Contabilidade e Património (ACP)

a) Até 5 anos	10 Valores
b) Entre 5 e 10 anos	12 Valores
c) De 11 a 15 anos	14 Valores
d) Entre 16 e 20 anos	16 Valores
e) Superior a 20 anos	18 valores

2. Noutras áreas (AO):

a) Até 5 anos	10 Valores
b) Entre 5 e 10 anos	12 Valores
c) De 11 a 15 anos	14 Valores
d) Entre 16 e 20 anos	16 Valores
e) Superior a 20 anos	18 valores

3. Em Cargos Dirigentes (CD):

a) Até 5 anos	10 Valores
b) Entre 5 e 10 anos	12 Valores

- | | |
|-----------------------|------------|
| c) De 11 a 15 anos | 14 Valores |
| d) Entre 16 e 20 anos | 16 Valores |
| e) Superior a 20 anos | 18 valores |

Nota: Sempre que a experiência profissional seja o âmbito do ensino superior acrescentem 2 pontos à classificação do parâmetro

4. A Formação Profissional (FP) será valorizada do seguinte modo:

Neste item será ponderada a participação em Cursos, Seminários, Estágios, Simpósios, Congressos, Conferências, Colóquios, Palestras e outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas pelo candidato, **relacionadas com as áreas de atuação do lugar posto a concurso.**

Este item será valorado até um máximo de vinte (20) valores, de acordo com o seguinte:

CURSOS DE PEQUENA E MÉDIA DURAÇÃO E MÓDULOS DE CURSOS DE FORMAÇÃO CAPAITALIZÁVEIS	VALOR A ATRIBUIR POR CADA AÇÃO
Até 12 horas	0,5 Valores
Superior a 12 e até 30 horas	1,0 Valores
Superior a 30 e até 60 horas	1,5 Valores
Superior a 60 horas	Acresce a 1,5 valores um valor por cada intervalo de duração de 30 horas, até ao máximo de acréscimo de 5 valores

SEMINÁRIOS, ENCONTROS, JORNADAS, PALESTRAS E CONGRESSOS	VALOR A ATRIBUIR POR CADA AÇÃO
	0,1 Valores/dia

PARTICIPAÇÃO EM JURIS, COMISSÕES E GRUPOS DE TRABALHO	VALOR A ATRIBUIR POR CADA

	1 valores
--	-----------

II. ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

A Entrevista Pública de Seleção será conduzida de modo a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo dirigente posto a concurso e as questões serão orientadas de modo a permitir a apreciação das seguintes competências:

Competência 1:

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

Esta competência será avaliada pela demonstração dos seguintes comportamentos:

- Na prática quotidiana aplica os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público.
- Demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos.
- Adapta o funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos utentes, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
- Implementa medidas internas de avaliação da qualidade, designadamente a monitorização da satisfação e gestão ativa das reclamações, fomentando a participação dos utentes na melhoria dos serviços.

Competência 2:

LIDERANÇA E GESTÃO DAS 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.

Esta competência será avaliada pela demonstração dos 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.

Competência 3:

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 direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Esta competência será avaliada pela demonstração dos seguintes comportamentos:

- 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.

Competência 4:

TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Esta competência será avaliada pela demonstração dos 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.

Competência 5:

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Esta competência será avaliada pela demonstração dos 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.

Competência 6:

COMUNICAÇÃO: 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.

Esta competência será avaliada pela demonstração dos seguintes comportamentos:

- Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão.
- Adapta com facilidade o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores.
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos.

Notas: cada **competência é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado** (demonstra os 4 comportamentos expressos para cada uma), **Bom** (demonstra 3 comportamentos), **Suficiente** (demonstra 2 comportamentos), **Reduzido** (demonstra 1 comportamentos) e **Insuficiente** (não demonstra nenhum dos comportamentos), aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final da entrevista pública de seleção, expressa na escala de 0 a 20 valores, será obtida pela média aritmética simples dos valores obtidos de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{Comp1 + Comp2 + Comp3 + Comp4 + Comp5 + Comp6}{6}$$

6

Em que:

EPS = Classificação da Entrevista pública de seleção

Comp1 = **ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO**

Comp2 = **LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS**

Comp3 = **VISÃO ESTRATÉGICA**

Comp4 = **TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES**

Comp5 = **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS**

Comp6 = **COMUNICAÇÃO**

O júri deliberou ainda que:

- A entrevista pública de seleção será realizada presencialmente.
- A convocatória para a entrevista pública de seleção será efetuada por correio eletrónico com recibo de entrega, não obstante poder ser efetuado contato telefónico quando a urgência ou natureza do ato assim o justifique.
- Em tudo o mais que não esteja expresso na presente ata, reserva o direito de poder proceder de acordo com a legislação em vigor.

Nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri encerrou a reunião, pelas onze horas e trinta minutos, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri, vai pelos mesmos, ser assinada e rubricada.

O Júri:
Presidente

(Ana Paula Vara Silvano)

1.º Vogal Efetivo

(Márcia Ramos)

2.º Vogal Efetivo

(Manuela Carvalho)

Folha 4/4