



AG  
R3  
H

## Procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira

### Ata da reunião do júri - Definição de critérios de seleção, ponderações e classificação final

1. Aos quatro dias do mês de dezembro de dois mil e quinze, reuniu, no edifício dos Paços do Concelho de Montemor-o-Novo o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Montemor-o-Novo, aberto por despacho da Sr.ª Presidente da Câmara Municipal, datado de 05 de outubro de 2015, tendo a constituição do júri sido aprovado por deliberação da Assembleia Municipal no dia 30 de Abril de 2015.-----

Presidente: Acácio José de Jesus Peres (Chefe de Divisão em regime de substituição do Município de Montemor-o-Novo);-----

Vogal Efetivo: Ruben Paulo Ventura Bravo (Chefe da Divisão Financeira dos Serviços Administrativos da Universidade de Évora);-----

Vogal Suplente: Manuel André Piteira Espenica (Primeiro Secretário da Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central).-----

2. 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 e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.-----

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do artigo 21.º ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril e 64/2011, de 22 de dezembro, e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi deliberado o seguinte:-----

a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia do 2.º grau;-----

b) 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.-----

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação-----

I- Avaliação Curricular-----

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.-----

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:-----



A. 20  
R3  
/

- a) Habilitações académicas, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a posse de outra habilitação académica de grau superior, com relevância para o desempenho do cargo a concurso;-----
- b) Experiência profissional geral - em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes;-----
- c) Experiência profissional específica - em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente;-----
- d) Formação profissional geral - em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos;-----
- e) Formação profissional específica - em que se aferirá a titularidade de cursos específicos para dirigentes da administração local.-----

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:-----

- $AC = \{2 HA + EPG + 2 EPE + FPG + FPE\} / 7$ , em que:-----
- AC - Avaliação curricular-----
- HA - Habilitações académicas-----
- EPG - Experiência profissional geral-----
- EPE - Experiência profissional específica-----
- FPG - Formação profissional geral-----
- FPE - Formação profissional específica-----

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o júri decidido atribuir: o coeficiente 2, às habilitações académicas; o coeficiente 1 à experiência profissional geral; o coeficiente 2 à experiência profissional específica; o coeficiente 1 à formação profissional geral; e o coeficiente 1 à formação profissional específica.-----

1.1 - Habilitações académicas (HA)-----

Neste âmbito, o júri decidiu ponderar o fator licenciatura, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:-----

- Licenciatura - 18 valores-----
- Mestrado - 19 valores-----
- Doutoramento - 20 valores-----

1.2 - Experiência profissional geral (EPG)-----

----- Será feita de acordo com a seguinte fórmula:-----

-----  $EPG = (EFP + ECD) / 2$ , em que:-----

----- EFP = Exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura-----

- ≤ 10 anos - 16 valores-----
- > 10 anos e ≤ 15 anos - 18 valores-----
- > 15 anos - 20 valores-----

----- ECD = Exercício de cargos dirigentes, de acordo com o seguinte:-----

- Não exerceu - O (zero) valores-----



Arquivo  
R3  
F

- ≤ 5 anos - 16 valores-----
- > 5 anos e ≤ 10 anos - 18 valores-----
- > 10 anos - 20 valores-----

1.3 - Experiência profissional específica (EPE)-----

Neste fator o júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte: -----

- Não tem - O (zero) valores-----
- até 1 ano - 12 valores-----
- > 1 ano ≤ 5 anos - 14 valores-----
- > 5 anos ≤ 10 anos - 16 valores-----
- > 10 anos e ≤ 15 anos - 18 valores-----
- > 15 anos - 20 valores-----

1.4 - Formação profissional geral (FPG)-----

Neste item o júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos. Excetuam-se os cursos de pós graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.-----

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:-----

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.-----

Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.-----

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.-----

Duração da Formação:-----

- ≤ 18 horas - 1 valor;-----
- > 18 horas e ≤ 36 horas - 2 valores;-----
- > 36 horas e ≤ 60 horas - 4 valores;-----
- > 60 horas - 5 valores;-----
- Pós graduação - 8 pontos-----

1.5 - Formação profissional específica (FPE)-----

Neste fator o júri apenas considerará os cursos específicos, SADAL - Seminário de alta direção em administração local, GEPAL - Curso de gestão pública na administração local e CEFADAL - Curso de estudos e formação para altos dirigentes da administração local.-----

- Não realizado - O (zero) valores;-----
- SADAL - Seminário de alta direção em administração local - 14 valores;-----
- GEPAL - Curso de gestão pública na administração local - 20 valores;-----
- CEFADAL - Curso de estudos e formação para altos dirigentes da administração local - 20 valores.-----

II - Entrevista Pública-----

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.-----



Alto  
R3  
H

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:-----

a) **Motivação:** pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica.-----

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:-----

----- Excelente / 18 - 20 valores / Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover;-----

----- Muito Bom / 15 - 17 valores / Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover;-----

----- Bom / 13 - 14 valores / Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover;-----

----- Suficiente / 10 - 12 valores / Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover;-----

----- Insuficiente / 1 - 9 valores / Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.-----

b) **Expressão e fluência verbais:** Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.-----

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:-----

----- Excelente / 18 - 20 valores / Quando revele excelente capacidade de comunicação oral;-----

----- Muito Bom / 15 - 17 valores / Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral;-----

----- Bom / 13 - 14 valores / Quando revele boa capacidade de comunicação oral;-----

----- Suficiente / 10 - 12 valores / Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral;-----

----- Insuficiente / 1 - 9 valores / Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.-----

c) **Capacidade de relacionamento:** Pretenderá avaliar a capacidade de relacionamento interpessoal manifestada pelo candidato.-----

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:-----

----- Excelente / 18 - 20 valores / Quando revele excelente capacidade de relacionamento interpessoal;-----

----- Muito Bom / 15 - 17 valores / Quando revele muito boa capacidade de relacionamento interpessoal;-----

----- Bom / 13 - 14 valores / Quando revele boa capacidade de relacionamento interpessoal;-----

----- Suficiente / 10 - 12 valores / Quando revele suficiente capacidade de relacionamento interpessoal;-----

----- Insuficiente / 1 - 9 valores / Quando revele reduzida capacidade de relacionamento interpessoal.-----

d) **Capacidade de liderança e de orientação de pessoas:** Pretenderá avaliar a capacidade de liderança e de orientação de pessoas manifestada pelo candidato.-----

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:-----

----- Excelente / 18 - 20 valores / Quando revele excelente capacidade de liderança e de orientação de pessoas;-----

----- Muito Bom / 15 - 17 valores / Quando revele muito boa capacidade de liderança e de orientação de pessoas;-----



Handwritten signature and initials, possibly 'R3' and 'A22'.

----- Bom / 13 - 14 valores / Quando revele boa capacidade de liderança e de orientação de pessoas;-----

----- Suficiente / 10 - 12 valores / Quando revele suficiente capacidade de liderança e de orientação de pessoas;-----

----- Insuficiente / 1 - 9 valores / Quando revele reduzida capacidade de liderança e de orientação de pessoas.-----

e) Capacidade de coordenação de equipas de trabalho: Pretenderá avaliar a capacidade de coordenação de equipas de trabalho manifestada pelo candidato.-----

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:-----

----- Excelente / 18 - 20 valores / Quando revele excelente capacidade de coordenação de equipas;-----

----- Muito Bom / 15 - 17 valores / Quando revele muito boa capacidade de coordenação de equipas;-----

----- Bom / 13 - 14 valores / Quando revele boa capacidade de coordenação de equipas;-----

----- Suficiente / 10 - 12 valores / Quando revele suficiente capacidade de coordenação de equipas;-----

----- Insuficiente / 1 - 9 valores / Quando revele reduzida capacidade de coordenação de equipas.-----

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri.-----

A classificação a atribuir a cada candidato na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.-----

III - Classificação Final:-----

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:---

-----  $CF = (AC + EP) / 2$ , em que:-----

----- CF = Classificação final-----

----- AC = Avaliação curricular-----

----- EP = Entrevista pública-----

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

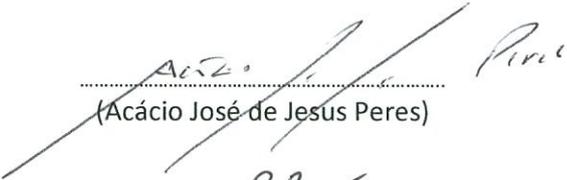
O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril e 64/2011, de 22 de dezembro, e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto.-----

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, a posse de licenciatura em Economia ou Gestão.-----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.-----



O júri:

  
.....  
(Acácio José de Jesus Peres)

  
.....  
(Ruben Paulo Ventura Bravo)

  
.....  
(Manuel André Piteira Espenica)

levantado do chão