



## CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

### ATA N.º 01 / CD - UGF

Ao décimo oitavo dia do mês de março do ano de dois mil e dezanove, pelas dez horas, reuniu, na Sala de Sessões dos Paços do Município de Mortágua, o Júri designado, pela deliberação da Assembleia Municipal, de 21/12/2018, para o procedimento de seleção e recrutamento do cargo de Chefe da Unidade de Gestão Financeira (UGF), cargo de direção intermédia de 3.º grau do mapa de pessoal dos Serviços Municipais de Mortágua.

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, bem como 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 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, **foi deliberado o seguinte:**

- a) Admitir os/as candidatos/as titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de quatro (4) 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 3.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. As ponderações dos fatores integrantes dos diferentes métodos de seleção, bem como da fórmula da classificação final traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao cargo para que o procedimento foi aberto.

### 1. ESPECIFICAÇÃO, CONCRETIZAÇÃO E PONTUAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E DOS RESPECTIVOS FATORES DE APRECIÇÃO

#### 1.1. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e relevância da formação realizada.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

- a) A **habilitação académica (HA)**, em que é ponderada a titularidade de grau de licenciado/a, de mestre e de doutorado/a nas áreas integradas na UGF.



## CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

No presente procedimento exige-se que os/as candidatos/as possuam o grau académico de licenciatura nas áreas de intervenção da UGF, ponderando-se, ainda, a titularidade do grau de mestre ou doutorado nestas áreas. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do cargo de direção em causa e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da categoria de técnico/a superior, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável por força do disposto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação.

Assim, o Júri deliberou atribuir aos graus académicos as valorações seguintes:

- Licenciatura – 18 valores;
- Mestrado – 19 valores;
- Doutoramento – 20 valores.

As habilitações académicas inferiores a licenciatura ou não enquadráveis nas áreas preponderantes abrangidas pela UGF acima elencadas determinam a exclusão do/a candidato/a.

b) A **formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções de técnico/a superior ou do cargo de direção intermédia de 3.º grau, em qualquer dos casos nas áreas integradas na UGF.

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade dos recursos humanos, pelo que este fator integra necessariamente o método de avaliação curricular.

Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional relacionada com as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional necessárias ao exercício da função.

Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou, que considerará as ações de formação frequentadas nos últimos 10 anos com as valorações seguintes:

- Sem formação – 0 valores;
- De 1 a 35 horas de formação – 10 valores;
- De 36 a 105 horas de formação – 15 valores;
- Mais de 105 horas de formação – 20 valores;

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

Nota: Nas situações que a formação não é expressa em dias, é efetuada a conversão de 1 dia = 7 horas. Nas situações em que não existe informação quanto ao número de dias/ horas, será considerada a duração mínima de 7 horas.

c) A **experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes a postos de trabalho de técnico/a superior ou cargo de direção ou de coordenação em serviços de



## CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

gestão financeira e o grau de complexidade das mesmas, isto é, experiência profissional nas áreas de competências atribuídas à UGF.

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o cargo de direção em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções ou atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do cargo a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos/as candidatos/as, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções na área de gestão financeira de trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, que reúnam no mínimo 4 anos de experiência profissional em cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura adequada.

Serão avaliados os seguintes parâmetros:

i) Experiência profissional no desempenho de funções de Técnico Superior (EPTS):

- Entre 4 e 5 anos – 10 valores
- De 6 a 10 anos – 15 valores
- Mais de 10 anos – 20 dias

ii) Experiência profissional em cargo(s) de dirigente ou coordenação (EPDC):

- Sem experiência – 0 valores
- Menos de 3 anos – 14 valores
- De 3 a 6 anos – 16 valores
- Mais de 6 anos – 20 valores

Nota: A experiência profissional de técnico superior não é acumulável com a experiência profissional de cargo(s) dirigente(s) ou de coordenação.

O resultado do fator “Experiência Profissional” (EP) será apurado através da seguinte fórmula:

$$EP = (EPTS \times 70\%) + (EPCD \times 30\%)$$

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o/a candidato/a exerce ou exerceu funções. Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

d) A classificação da **avaliação curricular** (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)$$

A grelha que servirá de base à realização da Avaliação Curricular consta como Anexo I à presente Ata.



## CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

### 1.2. ENTREVISTA PÚBLICA.

A Entrevista Pública (EP) visa obter informações sobre competências gestionárias e comportamentais dos/as candidatos/as, essenciais para o exercício do cargo a prover. A EP terá uma duração que não pode exceder 45 minutos, sendo elaborado, para o efeito um guião de entrevista composto por um conjunto de questões, que permitirão avaliar os seguintes fatores:

- a) Compreensão dos modelos gestionários e organizacionais (MGO);
- b) Motivação profissional (MP);
- c) Perfil de liderança (PL);
- d) Visão estratégica e inovação e mudança (VEIM).

Por compreensão dos modelos gestionários e organizacionais (MGO) entende-se um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, sobre os diversos modelos de gestão e organização para as entidades públicas, mormente autarquias, e em particular no Município de Mortágua.

Por motivação profissional (MP) entende-se um discurso determinado, prospetivo e envolvente, denotando capacidade de cenarização futura correta e plausível, o interesse e a vocação relativamente às funções a desempenhar, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica.

Por perfil de liderança (PL), entende-se a aptidão para o exercício de funções de direção e a demonstração de capacidades na orientação para os resultados, na orientação para o serviço público, no planeamento e organização, na liderança e gestão de pessoas e na otimização de recursos.

Por visão estratégica e inovação e mudança (VEIM) entende-se a adequada capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, e uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão; e a adequada capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.

A classificação da **entrevista pública** (EP) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo que, a cada fator acima indicado, será atribuída a pontuação de elevado (5 valores), bom (4 valores), suficiente (3 valores), reduzido (2 valores) e insuficiente (1 valor), e resulta na aplicação da fórmula que a seguir se indica:

$$EP = MGO + MP + PL + VEIM$$

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que não compareçam à Entrevista Pública, independentemente da pontuação obtida na avaliação curricular.

A grelha que servirá de base à avaliação da Entrevista Pública consta como Anexo II à presente Ata.



## CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

### 2. VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final dos/as candidatos/as será obtida numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

### 3. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de classificações finais será tida em conta a melhor classificação obtida na Entrevista Pública, caso continue a subsistir igualdade de valorações, atender-se-á, à valoração Avaliação Curricular, caso ainda assim subsista a igualdade de classificação final ter-se-á em conta sucessivamente, à maior valoração nos fatores "Experiência Profissional", "Formação Profissional" e "Habilitações Académicas".

As deliberações foram aprovadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e decidido lavrar a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

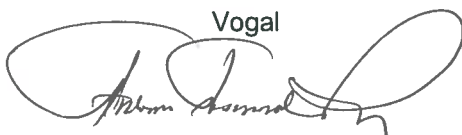
Presidente do Júri



---

(Eng.º Amaldo Duarte Araújo Borges Ferreira)

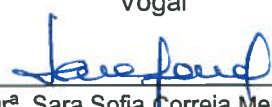
Vogal



---

(Dr. António Manuel Ribeiro)

Vogal



---

(Dr.ª Sara Sofia Correia Mendes)



Handwritten signatures and initials in blue ink.

## CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

### ANEXO I

#### GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato: \_\_\_\_\_ Data:

Cargo: Direcção intermédia de 3º grau - Chefe de Unidade

FACTORES		PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL		Doutoramento nas áreas integradas na UGF	20 pontos	
		Mestrado nas áreas integradas na UGF	19 pontos	
		Licenciatura nas áreas integradas na UGF	18 pontos	
FP		> 105 horas	20 pontos	
		≥ 36 horas e ≤ de 105 horas	15 pontos	
		≤ 35 horas	10 pontos	
		Sem formação	0 pontos	
EP	EPTS	> 10 anos	20 pontos	
		≥ 6 anos e ≤ 10 anos	15 pontos	
		≥ 4 anos e ≤ 5 anos	10 pontos	
	EPDC	> 6 anos	20 pontos	
		≥ 3 anos e ≤ 6 anos	16 pontos	
		< 3 anos	14 pontos	
		Sem experiência	0 valores	

$$EP = (EPTS \times 70\%) + (EPDC \times 30\%)$$

$$AC = (HL \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)$$

em que:

**EP - Experiência profissional**

**EPTS - Experiência profissional nas funções de técnico superior**

**EPDC - Experiência profissional em cargo(s) de dirigente ou coordenação**

**AC - Avaliação curricular**

**HL - Habilitações literárias**

Habilitações literárias	<input type="text" value="0,00"/>
Formação profissional	<input type="text" value="0,00"/>
Experiência profissional	<input type="text" value="0,00"/>
<b>Classificação final da avaliação curricular</b>	<input type="text" value="0,00"/>

O Juri \_\_\_\_\_

#### Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas:  
1 dia - 7 horas

Nota: Se não existir informação quanto ao número de dias, será considerada a duração mínima de 7 horas.



## CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

### ANEXO II

#### GRELHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA

FACTORES	5	4	3	2	1
Compreensão dos modelos gestonários e organizacionais (MGO)	Revelou elevada dos modelos gestonários e organizacionais	Revelou uma adequada compreensão dos modelos gestonários e organizacionais	Revelou uma razoável compreensão dos modelos gestonários e organizacionais	Revelou pouca compreensão dos modelos gestonários e organizacionais	Não revelou nenhuma compreensão dos modelos gestonários e organizacionais
Motivação profissional (MP)	Demonstrou um enorme interesse e uma superior motivação para o cargo a prover	Demonstrou um razoável interesse e uma adequada motivação para o cargo a prover	Demonstrou interesse e motivação para o cargo a prover	Demonstrou pouco interesse e motivação para o cargo a prover	Não demonstrou interesse e motivação para o cargo a prover
Perfil de liderança (PL)	Revelou uma apreciável capacidade de liderança	Revelou uma boa capacidade de liderança	Revelou uma suficiente capacidade de liderança	Revelou pouca capacidade de liderança	Não revelou qualquer capacidade de liderança
Visão estratégica e inovação e mudança (VEIM)	Demonstrou uma enorme capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança sustentáveis	Demonstrou uma boa capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança sustentáveis	Demonstrou suficiente capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança sustentáveis	Demonstrou pouca capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança sustentáveis	Não demonstrou capacidade de definição de estratégias inovadoras e geradoras de mudança sustentáveis

Pontuação: 5 valores – elevado; 4 valores – bom; 3 valores – suficiente; 2 valores – reduzido; 1 valor - insuficiente

$$EP = (MGO + MP + PL + VEIM)$$