

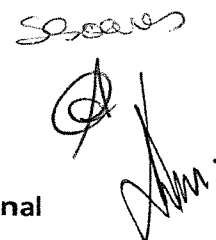
MUNICÍPIO DE PONTA DELGADA

ATA N.º 1

Procedimento Concursal – Dirigente Intermédio de Grau 3

Unidade Orgânica de Contabilidade e Património

Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final



Aos oito dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau, Dirigente da Unidade Orgânica de Contabilidade e Património Câmara Municipal de Ponta Delgada, aberto sob proposta do Sr. Presidente da Câmara Municipal datada de 25 de março de 2022, aprovada em reunião de Câmara Municipal de 6 de abril de 2022, tendo a constituição do Júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal em sessão de 29 de abril de 2022.

Presidente – Susana Maria Fortuna Soares, Chefe de Divisão da Divisão Administrativa e Financeira dos Serviços Municipalizados da Câmara Municipal de Ponta Delgada;

1.º Vogal – Ana Cristina Medeiros Aguiar, Chefe de Divisão da Divisão de Gestão Financeira da Câmara Municipal de Ponta Delgada e

2.º Vogal – João Nuno Almeida e Sousa, Chefe de Divisão da Divisão de Gestão Administrativa.

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, o Júri, deliberou por unanimidade, o seguinte:

a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou por contrato em funções públicas por tempo indeterminado, possuidores de Licenciatura, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de dois anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível licenciatura, atento o cargo de direção ora a concurso.

b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) com 40 % de ponderação e a Entrevista Pública (EP) com 60 % de ponderação e utilizar a escala classificativa de zero a vinte valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.

Seres


Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

I – Avaliação curricular

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes fatores:

- a) Habilitações Académicas**, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica 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, avaliando a duração dessa experiência;
- c) Experiência Profissional Específica**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual se pretende recrutar o dirigente, nomeadamente experiência na área de finanças locais e gestão e economia;
- d) Avaliação de Desempenho**, em que se aferirá a média das três últimas avaliações de desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem;
- e) Formação Profissional**, em que 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 nos últimos cinco anos.

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 = (1 HA + 2 EPG + 3 EPE + 1 AD + 1 FP) / 8, em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

EPG = Experiência Profissional Geral

EPE = Experiência Profissional Específica

AD = Avaliação de Desempenho

FP = Formação Profissional

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir o coeficiente 1 às Habilitações Académicas, à Avaliação de Desempenho e à Formação Profissional, o coeficiente 2 à Experiência Profissional Geral e o coeficiente 3 à Experiência Profissional Específica.

1.1. - Habilitações Académicas (HA)

Sgca
A
[Handwritten signature]

Neste fator, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, 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:

- a) Licenciatura Pós Bolonha – 14 valores
- b) Pós-Graduação Pós Bolonha – 15 valores
- c) Mestrado Pós Bolonha ou Licenciatura Pré Bolonha – 16 valores
- d) Pós-Graduação Pré Bolonha – 17 valores
- e) Mestrado Pré Bolonha – 18 valores
- f) Doutoramento – 20 valores

1.2. - Experiência Profissional Geral (EPG)

Exercício de Funções Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções

- a) ≤ 5 anos – 12 valores
- b) > 5 anos e ≤ 10 anos – 16 valores
- c) > 10 anos e ≤ 15 anos – 18 valores
- d) > 15 anos – 20 valores

1.3. Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções nas áreas para as quais o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

- a) ≤ 2 anos – 8 valores
- b) > a 2 anos e ≤ a 6 anos – 12 valores
- c) > a 6 anos e ≤ a 10 anos – 16 valores
- d) > a 10 anos e ≤ a 14 anos – 18 valores
- e) > 14 anos – 20 valores

1.4. - Avaliação de Desempenho (AD)

Neste fator, o Júri considerará a média das avaliações de desempenho, com efeitos na carreira/categoria de origem, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

- a) < 2 – 0 valores
- b) ≥ 2 e < 2,5 – 10 valores
- c) ≥ 2,5 e < 3 – 12 valores
- d) ≥ 3 e < 3,5 – 14 valores
- e) ≥ 3,5 e < 4 – 16 valores
- f) ≥ 4 e < 4,5 – 18 valores

SS0005
A
[Signature]

g) $\geq 4,5$ e até 5 – 20 valores

1.5. - Formação Profissional

Neste fator, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação, 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.

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

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

Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

Todas as ações de formação que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.

Ações de formação com interesse específico	Somatório do N.º Horas de Formação				
	≤ 18 horas	> 18 horas e ≤ 36 horas	> 36 horas e ≤ 60 horas	> 60 horas e ≤ 90 horas	> 90 horas
Pontuação	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

Para efeitos de avaliação curricular, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo I).

II – Entrevista Pública

A Entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, a sua experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com as capacidades de liderança, de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidade 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) Sentido Crítico: Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do/a candidato/a e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	18 – 20 valores
-----------	--	-----------------

Seas

(A)

(Signature)

Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	15 – 17 valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	13 – 14 valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	10 – 12 valores
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	1 – 9 valores

b) Competência Técnica: Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar as atribuições da Divisão de Gestão Financeira e compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	18 – 20 valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	15 – 17 valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	13 – 14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	10 – 12 valores
Insuficiente	Quando revele insuficiente conhecimento da função e das competências atribuídas à Unidade Orgânica e insuficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	1 – 9 valores

c) 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/a candidato/a, da

SS
Q
[Signature]

fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese e compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	18 – 20 valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral	15 – 17 valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral	13 – 14 valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral	10 – 12 valores
Insuficiente	Quando revele insuficiente capacidade de comunicação oral	1 – 9 valores

d) Motivação: Pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação de candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica e compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	18 – 20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	15 – 17 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	13 – 14 valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	10 – 12 valores
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	1 – 9 valores

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/a na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na entrevista pública e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo II).

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 = (0,40 x AC + 0,60 EP), em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

O Júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo III).

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com indicação das razões por que a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na **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.

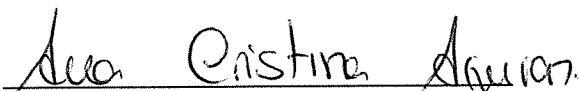
Mantendo-se a situação de empate, o Júri aplicará o critério da maior classificação na **Avaliação de Desempenho**, em que se pesará a média das avaliações de desempenho.

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.

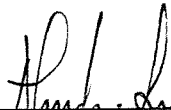
O JÚRI



Susana Maria Fortuna Soares



Ana Cristina Medeiros Aguiar



João Nuno Almeida e Sousa

FICHA AVALIAÇÃO CURRICULAR



Associação Municipal de Pontalistas
Associação Municipal de Pontalistas
Associação Municipal de Pontalistas

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau, Unidade Orgânica de Contabilidade e Património da Câmara Municipal de Ponta Delgada, aberto sob proposta do Sr. Presidente da Câmara Municipal datada de 25 de março de 2022, aprovada em reunião de Câmara Municipal de 6 de abril de 2022, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal em sessão de 29 de abril de 2022.

NOME DO/A CANDIDATO/A:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	Pontuação/Critérios	
<p><i>Nota: preencher apenas uma opção</i></p>	14	Licenciatura Pós Bolonha
	15	Pós Graduação Pós Bolonha
	16	Mestrado Pós Bolonha ou Licenciatura Pré Bolonha
	17	Pós Graduação Pré Bolonha
	18	Mestrado Pré Bolonha
	20	Doutoramento
TOTAL		0 valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL (EPG) Exercício de Funções Públicas	Pontuação/Critérios	
<p><i>Nota: preencher apenas uma opção</i></p>	12	≤ 5 anos
	16	> 5 anos e ≤ 10 anos
	18	> 10 anos e ≤ 15 anos
	20	> 15 anos
TOTAL		0 valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA (EPE)	Pontuação/Critérios	
<p><i>Nota: preencher apenas uma opção</i></p>	8	≤ 2 anos
	12	> a 2 anos e ≤ a 6 anos
	16	> a 6 anos e ≤ a 10 anos
	18	> a 10 anos e ≤ a 14 anos
	20	> 14 anos
TOTAL		0 valores

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD) – {Considerar a AD com efeitos na carreira de origem}		
Preencher: anos a que se reportam as avaliações		
Preencher: expressão quantitativa das avaliações até à máxima, se possível		
Média das avaliações consideradas	0,000	
<p><i>Nota: preencher apenas uma opção</i></p>	0	< 2
	10	> 2 e < 2,5
	12	> 2,5 e < 3
	14	> 3 e < 3,5
	16	> 3,5 e < 4
	18	> 4 e < 4,5
	20	> 4,5 e < 5
TOTAL		0 valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL Cursos de especialização	Pontuação/Critérios	N.º ações
<p><i>Nota: indicar o n.º de ações realizadas em cada parâmetro</i></p>	12	≤ 18 horas
	14	> 18 horas e ≤ 36 horas
	16	> 36 horas e ≤ 60 horas
	18	> 60 horas e ≤ 90 horas
	20	> 90 horas
TOTAL		0 valores

Total não pode ser superior a vinte

Avaliação Curricular (AC) = (1HA + 2EPG + 3EPE + 1AD + 1FP) / 8
Classificação final da Avaliação Curricular = Valores

Ponta Delgada, 8 de maio de 2022

O Júri

Susana Maria Fortuna Soares
Susana Maria Fortuna Soares
Ana Cristina Medeiros Aguiar
Ana Cristina Medeiros Aguiar

João Nuno Almeida e Sousa
João Nuno Almeida e Sousa



Tel: 291 221 111 - 291 221 112
 Telefone 291 224 405 - Fax 291 224 405 - 31 Junho 2012 17h
 www.cm-pontadelgada.pt - geral@pontadelgada.pt
 www.1503030.pt

ANEXO II
FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau, Unidade Orgânica de Contabilidade e Património da Câmara Municipal de Ponta Delgada, aberto sob proposta do Sr. Presidente da Câmara Municipal datada de 25 de março de 2022, aprovada em reunião de Câmara Municipal de 6 de abril de 2022, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal em sessão de 29 de abril de 2022.

NOME DO/A CANDIDATO/A:

FATORES DE APECIAÇÃO	ELEMENTOS DO JÚRI	PONTUAÇÃO (valores)						Classificação do Fator de Apreciação
		Insuficiente 1 – 9	Suficiente 10 – 12	Bom 13 – 14	Muito Bom 15 – 17	Excelente 18 – 20		
Sentido Crítico (SC)								
Competência Técnica (CT)								
Expressão e Fluência Verbais (EFV)								
Motivação (M)								

Classificação de cada fator de apreciação = (júri 1 + júri 2 + júri 3)/3

Classificação da Entrevista Pública = (SC + CT + EFV + M)/4

0,0

Classificação da Entrevista Pública = valores

Observações:

Ponta Delgada,

O Júri

Susana Maria Fortuna Soares

Ana Cristina Medeiros Aguiar

João Nuno Almeida e Sousa

FICHA CLASSIFICAÇÃO FINAL



Praca do Município • 9504-523 PONTA DELGADA
Telefone 296 304 400 • Fax 296 304 401 • N.º Verde 800 205 479
www.cm-pontadelgada.pt • geral@mpdelgada.pt
N.ºPC: 512 012 814

ANEXO III

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau, Unidade Orgânica de Contabilidade e Património da Câmara Municipal de Ponta Delgada, aberto sob proposta do Sr. Presidente da Câmara Municipal datada de 25 de março de 2022, aprovada em reunião de Câmara Municipal de 6 de abril de 2022, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal em sessão de 29 de abril de 2022.

NOME DO/A CANDIDATO/A:

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

$$CF = (40 \% AC + 60 \% EP) / 2$$

Avaliação Curricular valores

Entrevista Pública valores

Classificação Final valores

Ponta Delgada,

O Júri

Susana Maria Fortuna Soares

Ana Cristina Medeiros Aguiar

João Nuno Almeida e Sousa

ANEXO III