

ATA 1

OBJETIVOS

Fixação de métodos de seleção no âmbito do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 2º Grau - Chefe de Divisão de Gestão Económica e Financeira, aberto pelo Aviso n.º, publicado no Diário da República, 2ª Série, N.º, de de 2025

JÚRI

Luís Miguel Madeira Pires (Presidente)

Maria da Nazaré Pereira Lança (1º Vogal Efetivo)

Baptista António Marchante Catita (2º Vogal Efetivo)

LOCAL: Edifício da Câmara Municipal de Estremoz

DATA: 23/10/2025

HORA: 11:00 horas

No dia 23 de outubro de 2025, pelas 11:00 horas, reuniu no edifício da Câmara Municipal de Estremoz, o Júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de 30 de junho de 2025, em conformidade com o disposto no artigo 13º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, para o **Recrutamento, Seleção e Provimento do Cargo de Direção intermédia de 2º Grau - Chefe de Divisão de Gestão Económica e Financeira**, estando presentes, como Presidente do júri, Dr. Luís Miguel Madeira Pires, Diretor do Departamento de Administração e Pessoal, do Município de Évora, como 1º Vogal Efetivo, Dra. Maria da Nazaré Pereira Lança, Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos de Agricultura e Desenvolvimento Rural da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, IP e como 2º Vogal Efetivo, Dr. Baptista António Marchante Catita, Chefe da Divisão Administrativa e Jurídica, do Município de Estremoz.

Assim, nos termos do disposto no nº 1 do artigo 20º e no nº 1 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, doravante designada Estatuto do Pessoal Dirigente, aplicada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto e pela Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro o júri reuniu-se com o objetivo de:

1. Definir o perfil pretendido para provimento do lugar a concurso;
2. Definir os métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação;
3. Fixar os fatores a avaliar em cada método de seleção e elaborar as respetivas grelhas de avaliação;
4. Definir a metodologia de seleção do/a candidato/a a propor para designação.

Relativamente a cada um dos pontos da agenda da reunião, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Definição do perfil pretendido para provimento do lugar a concurso

De harmonia com o disposto no artigo 20.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, o/a dirigente a recrutar deverá:

- Ser titular de relação jurídica de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou designação por tempo indeterminado;
- Possuir licenciatura;
- Ser dotado/a de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;

- Reunir quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Tendo em atenção as competências da Unidade Orgânica, o/a dirigente a recrutar, para além de possuir habilitações académicas preferencialmente nas áreas de Economia, Gestão e Contabilidade, deverá, ainda, ser detentor/a de:

- Sólida experiência na área do cargo dirigente a concurso, que permita cumprir com elevado desempenho as competências que lhe serão cometidas;
- Capacidade para definir e desenvolver estratégias que permitam atingir os objetivos críticos da Unidade Orgânica e maximizar os seus resultados;
- Competências de gestão e direção de uma Unidade Orgânica;
- Comprovada capacidade para liderar, orientar e motivar equipas de trabalho;
- Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;
- Capacidade para desenvolver e manter relações com as demais Unidades Orgânicas da Câmara Municipal de Estremoz, bem como com os diferentes *stakeholders* externos.

2. Definição dos métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação

São estabelecidos como métodos de seleção a aplicar a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), que serão pontuados numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, resultando a **Classificação Final** da soma das pontuações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Classificação Final (CF)} = \text{Avaliação Curricular (50\%)} + \text{Entrevista Pública (50\%)}.$$

3. Fixação dos fatores a avaliar em cada método de seleção e elaboração das respetivas grelhas de avaliação

3.1. Avaliação Curricular (AC)

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

Na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP).

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerado, respeitando a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + EP + FP) / 3$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

3.1.1. **Habilitações Académicas (HA)** – em que se irá ponderar o nível habitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto da 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, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

- Habilitações académicas preferenciais:

- Licenciatura – 18 valores

- Mestrado – 19 valores

- Doutoramento – 20 valores

- Outras habilitações académicas não preferenciais – 0 valores

3.1.2. **Experiência Profissional (EP)** – este fator será expresso numa escala de 0 a 20 valores e avaliado tendo em consideração o desempenho efetivo de funções na área, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos sub-itens a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (TSFP + TS + EPCP + FC) / 4$$

Em que:

EP = Experiência Profissional

TSFP = Tempo de Serviço na Função Pública

TS = Experiência profissional em funções correspondentes a Técnico Superior

EPCP = Experiência profissional em elaboração de procedimentos de contratação pública no âmbito de contratos administrativos, em especial fornecimentos e prestação de serviços

FC = Experiência no exercício de cargos ou funções de chefia

3.1.2.1 Tempo de Serviço na Função Pública (TSFP):

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos	10 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos	15 valores
Igual ou superior a 10 anos	20 valores

3.1.2.2 Experiência profissional em funções correspondentes a Técnico Superior (TS):

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos	10 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos	15 valores
Igual ou superior a 10 anos	20 valores

3.1.2.3 Experiência profissional em elaboração de procedimentos de contratação pública (EPCP)
no âmbito de contratos administrativos, em especial fornecimentos e prestação de serviços:

Sem experiência	0 valores
Experiência até 4 anos	5 valores
Experiência até 8 anos	10 valores
Experiência até 12 anos	15 valores
Experiência superior a 12 anos	20 valores

3.1.2.4 Experiência no exercício de cargos ou Funções de Chefia (FC):

Avaliar-se-á a experiência profissional no exercício de cargos ou funções de coordenação ou de chefia ou outros cargos ou funções de relevante interesse para o desempenho do cargo a concurso, sendo valorada nos seguintes termos:

Não exerceu cargos ou funções de coordenação ou outros cargos ou funções de relevante interesse	0 valores
Exercício de cargos ou funções de coordenação na área por um período até 1 ano	10 valores
Exercício de cargos ou funções de coordenação na área até 2 anos	15 valores
Exercício de cargos ou funções de coordenação na área por um período superior a 2 anos	20 valores

3.1.3 Formação Profissional (FP) – Ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente certificadas e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, realizadas nos últimos 4 anos, valoradas nos seguintes termos:

Sem formação	0 valores
Participação em ações de formação, nos últimos 4 anos, com duração total inferior a 100 horas	10 valores
Participação em ações de formação, nos últimos 4 anos, com duração total entre 100 e 150 horas	15 valores
Participação em ações de formação, nos últimos 4 anos, com duração total superior a 150 horas	20 valores

3.2. Entrevista Pública (EP)

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais dos candidatos, de acordo com as exigências do cargo a prover.

Neste método de seleção serão considerados os seguintes parâmetros:

Motivação Profissional (MP) – Reflexão sobre as funções e a forma como pensa desempenhar as mesmas, no contexto da organização, e sobre como o seu percurso profissional contribui para o desempenho das funções;

Capacidade de Liderança (CL) – Visão da gestão de grupo e liderança de equipas, capacidade de decisão e resposta a dificuldades;

Capacidade de Comunicação (CC) – Clareza e fluência do discurso, atendendo à objetividade, síntese e lógica do raciocínio;

Sentido Crítico (SC) – Capacidade para formar opiniões próprias e defendê-las de forma coerente.

A avaliação da entrevista pública será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada parâmetro nela considerado, respeitando a seguinte fórmula:

$$EP = (MP + CL + CC + SC) / 4$$

Em que:

EP = Entrevista Pública

MP = Motivação Profissional

CL = Capacidade de Liderança

CC = Capacidade de Comunicação

SC = Sentido Crítico

A avaliação destes parâmetros será de acordo com a seguinte valoração:

Insuficiente	9 valores
Suficiente	Até 13 valores
Bom	Até 16 valores
Muito Bom	Até 18 valores
Excelente	Até 20 valores

3.3. Classificação Final (CF)

A Classificação Final (CF), expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 50\% AC + 50\% EP$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que o comporta, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha uma valorção final inferior a 9,5 valores em cada método de seleção.

4. Definição da metodologia de seleção do/a candidato/a a propor para designação

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

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, pelo presidente do júri, tendo da mesma sido lavrada esta ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do júri acima identificados, vai ser assinada pelos mesmos.

O Júri

Presidente,

Assinado por: **Luís Miguel Madeira Pires**
Num. de Identificação: 10572846
Data: 2025.10.23 16:41:44+01'00'

1º Vogal Efetivo

Assinado por: **MARIA DA NAZARE PEREIRA LANÇA**
Num. de Identificação: 09573763
Data: 2025.10.23 16:27:35+01'00'

2º Vogal Efetivo,

Baptista
António Catita

Assinado de forma digital por
Baptista António Catita
Dados: 2025.10.23 12:11:39
+01'00'