ALCANENA
CÂMARA MUNICIPAL

Procedimento concursal para seleção de 1 (um) lugar para o cargo de direção intermédia de 3.º Grau, da Subunidade de Gestão Financeira, Patrimonial e de Controlo Orçamental, da Câmara Municipal de Alcanena.

ATA n.º 1/2025

Aos dez dias do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, pelas 15,00 horas, reuniu, por plataforma Zoom, o Júri do procedimento concursal para preenchimento de 1 (um) lugar para o cargo de direção intermédia de 3.º Grau, da Subunidade de Gestão Financeira, Patrimonial e de Controlo Orçamental, da Câmara Municipal de Alcanena, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, a adotar para selecionar o candidato a prover no cargo acima mencionado.

Estiveram presentes os membros do júri, a saber:

Presidente: Dra. Telma Filipa dos Santos Pereira, Chefe da Divisão dos Serviços Jurídicos ~~ou~~ Administrativos do Município de Torres Novas;

Vogais efetivos: Dra. Ana Cristina dos Santos Marques da Silva Neves, Chefe da Divisão Financeira do Município de Abrantes; e Dr. Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira, do Município de Porto de Mós.

Nos termos do artigo 21.º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, a presente reunião teve como objetivo de proceder à seguinte ordem de trabalhos:

1. Caracterização do perfil de provimento adequado às exigências do cargo de direção intermédia a prover;
2. Definição dos métodos de seleção aplicáveis, fixação dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações e grelhas classificativas, e valoração de cada método de seleção;
3. Classificação final dos candidatos aprovados nos métodos de seleção

Neste sentido, o perfil de provimento do cargo dirigente em apreço deve contemplar o conteúdo das funções a desempenhar, bem como os requisitos de admissão e competências que o candidato deve possuir.

No que se refere ao ponto um da ordem de trabalhos, o Júri deliberou o seguinte:

- **Conteúdo Funcional** - O previsto nos art.º s 9.º e 10.º, conjugados com os art.º s 22.º e 23.º do Regulamento de Organização de Serviços Municipais (ROSM), publicitada por Despacho n.º 11305/2014, de 8 de setembro, Diário da República, 2.ª Série – N.º 172, de 8 de setembro; e nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e, eventualmente, das competências que forem delegadas, nos termos da Lei.

- **Habilitação Académica** – Licenciatura em área adequada às atribuições e competências da Unidade Orgânica, nos termos do disposto no artigo 9.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Alcanena, sendo considerada preferencial, a área de Administração Pública.
- **Experiência Profissional** – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

Requisitos de provimento – Requisito de provimento - De acordo com o disposto nos nºs 1 e 2, do artigo 20.º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, os candidatos terão que reunir os seguintes requisitos:

a) Ser trabalhador em funções públicas, contratado ou designado por tempo indeterminado, dotado de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;
b) Ser licenciado;
c) Ter pelo menos quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Os requisitos de admissão ao procedimento são comprovados por documento oficial do respetivo estabelecimento de ensino, bem como de declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, reportada ao prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, com indicação da natureza da relação jurídica de emprego público (regime de nomeação ou contrato de trabalho em funções públicas), posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e, se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes.

Motivos de exclusão – É motivo de exclusão a ausência de titularidade de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do artigo 20.º 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 redação atual ou a ausência de submissão de documentação que permita aferir a reunião dos requisitos de recrutamento.

Competências comportamentais – O titular do cargo será recrutado de entre candidatos com as seguintes competências comportamentais: Gestão do conhecimento; Liderança; Visão estratégica; Organização, planeamento e gestão de projetos; Tomada de decisão; Orientação para a mudança e inovação; Gestão e direção da organização; e Representação institucional

No que respeita ao ponto dois da ordem de trabalho e considerando o estatuído no n. º1 do artigo 21º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os métodos de seleção da Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP).

A realização do método de avaliação – Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, valorização curricular e experiência profissional. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato, sendo a classificação obtida da aplicação da seguinte fórmula:

AC= (HABx0,30+EPx0.30+FPx0,40)

Em que:

HAB - Habilitações Literárias Adequadas ao Cargo

EP - Experiência Profissional

FP - Formação Profissional

Habilitações Académicas (HA): Onde se avaliará a titularidade do grau académico de acordo com a seguinte ponderação:

Habilitações Académicas	**Pontuação (0-20)**
Grau de Doutor, na área indicada como preferencial.	20
Grau de Doutor, noutras áreas.	19
Grau de Mestre - na área indicada como preferencial.	18
Habilitação académica igual a licenciatura pré Bolonha ou pós Bolonha com mestrado integrado, na área indicada como preferencial – Licenciatura em Administração Pública.	17
Licenciatura /Mestrado, noutras áreas 12 valores	12

É considerada área preferencial a área de Administração Pública

Experiência Profissional (EP): Considerando, por um lado, a relevância dos cursos relacionados com a área funcional do lugar a prover e tendo presente, por outro lado, as dificuldades na caracterização deste fator, o júri considera acertado apreciar não só as ações relacionadas com a área funcional do lugar a prover, mas também as que não têm com ele uma relação direta, aferindo-se pela mesma medida padrão, de acordo com a seguinte fórmula:

EP = (EPE + EPCD)/2

EPE = Experiência Profissional Específica, deriva da aplicação da seguinte fórmula

e atender-se-á ao desempenho de funções na carreira técnico superior na Administração Pública, em funções, cargos ou carreiras iguais às do cargo a prover, adotando-se o seguinte critério de valoração:

a) Com experiência profissional igual a 2 anos e inferior a 4 anos — 10 valores
b) Com experiência igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos — 15 valores
c) Com experiência igual ou superior a 6 anos — 20 valores

EPCD = Experiência Profissional em Cargos Dirigentes, atender-se-á ao desempenho em cargos dirigentes iguais ou similares às do cargo a provimento, desde que devidamente comprovado, adotando-se o seguinte critério de valoração:

a) Sem experiência no cargo – 0 valores
b) Com experiência igual ou superior a 3 meses e inferior a 6 anos - 16 valores
c) Com experiência igual ou superior a 6 anos e inferior a 12 anos - 18 valores
d) Com experiência igual ou superior a 12 anos - 20 valores

Formação Profissional (FP): Considerando, por um lado, a relevância dos cursos relacionados com a área funcional do lugar a prover e tendo presente, por outro lado, as dificuldades na caracterização deste fator, o júri considera acertado apreciar não só as ações relacionadas com a área funcional do lugar a prover, mas também as que não têm com ele uma relação direta, aferindo-se pela mesma medida padrão, realizadas nos últimos 10 anos, incluindo seminários e colóquios de, acordo com a seguinte fórmula:

Formação Profissional Geral (horas)	Pontuação
Superior a 150 de formação ou Pós-graduação/Curso de especialização.	20
De 51 a 150 horas de formação	15
De 1 a 50 horas	12
Sem formação	0

As ações deformação cujos certificados/diplomas, não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 (zero) valores.

O valor máximo a atribuir neste item é de 20 valores.

O resultado da avaliação curricular tem carater eliminatório quando a pontuação obtida pelo/a candidato/a seja inferior a 9,5 valores.

A realização do método de seleção – **Entrevista Pública (EP)** destina-se a avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, sendo que classificação a atribuir a cada candidato(a) no método de seleção resulta da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos, de acordo com a seguinte fórmula:

EP = (A + B + C + D + E + F + G + H) / 8

Em que:

A. Gestão do conhecimento;

B. Liderança;

C. Visão estratégica;

D. Organização, planeamento e gestão de projetos;

E. Tomada de decisão;

F. Orientação para a mudança e inovação;

G. Gestão e direção da organização;

H. Representação institucional.

A valoração de cada fator avaliado no método de seleção se traduz no seguinte:

A. **Gestão do conhecimento** - Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

   Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	Demostração da Competência	Valoração Quantitativa
Excelente	Quando demonstre excelente nível de gestão do conhecimento para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20
Bom	Quando demonstre bom nível de gestão do conhecimento para o exercício na área de atuação do	16

	cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de gestão do conhecimento para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12
Reduzido	Quando demonstre reduzido nível de gestão do conhecimento para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente nível de gestão do conhecimento para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	4

B. **Liderança** - Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	Demostração da Competência	Valoração Quantitativa
Excelente	Quando demonstre excelente nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20
Bom	Quando demonstre bom nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12
Reduzido	Quando demonstre reduzido nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover,	8

	expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	
Insuficiente	Quando demonstre um insuficiente nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	4

C. **Visão estratégica** - Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da Organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da Organização e promover ativamente o alinhamento da Organização com as estratégias do Governo.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	**Demostração da Competência**	**Valoração Quantitativa**
Excelente	Quando demonstre excelente nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20
Bom	Quando demonstre bom nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12
Reduzido	Quando demonstre reduzido nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8
Insuficiente	Quando demonstre um reduzido nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	4

D. **Organização, planeamento e gestão de projetos** - Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	Demostração da Competência	Valoração Quantitativa
Excelente	Quando demonstre excelente nível de organização, planeamento e gestão de projetos para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20
Bom	Quando demonstre bom nível de organização, planeamento e gestão de projetos para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	16
Suficiente	Quando demonstre um suficiente nivel de organização, planeamento e gestão de projetos para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	12
Reduzido	Quando demonstre um reduzido nível de organização, planeamento e gestão de projetos para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	8
Insuficiente	Quando demonstre um insuficiente nível de organização, planeamento e gestão de projetos para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	4

E. **Tomada de decisão** - Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação

Valoração Qualitativa	Demostração da Competência	Valoração Quantitativa
Excelente	Quando demonstre excelente nível de tomada de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20
Bom	Quando demonstre um bom nível de tomada de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	16
Suficiente	Quando demonstre um razoável nível de tomada de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	12
Reduzido	Quando demonstre um reduzido nível de tomada de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	8
Insuficiente	Quando demonstre um insuficiente nível de tomada de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	4

F. Orientação para a mudança e inovação - Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	Demostração da Competência	Valoração Quantitativa
Excelente	Quando demonstre excelente nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área	20

	de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	
Bom	Quando demonstre um bom nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	16
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12
Reduzido	Quando demonstre reduzido nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8
Insuficiente	Quando demonstre um insuficiente nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	4

G. **Gestão e direção da organização** - Definir a estrutura da Organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação

Valoração Qualitativa	**Demostração da Competência**	**Valoração Quantitativa**
Excelente	Quando demonstre excelente nível de gestão e direção da organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20
Bom	Quando demonstre bom nível de gestão e direção da organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16

Suficiente	Quando demonstre razoável nível de gestão e direção da organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente nível de gestão e direção da organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	4

H. **Representação institucional** - Representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação

Valoração Qualitativa	**Demostração da Competência**	**Valoração Quantitativa**
Excelente	Quando demonstre excelente nível de representação institucional para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20
Bom	Quando demonstre bom nível de representação institucional para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de representação institucional para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	12
Reduzido	Quando demonstre reduzido nível de representação institucional para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	8
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente nível de representação institucional para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	4

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E, F, G, H) será avaliado até ao máximo de 20 valores, e a classificação de cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

No presente método de seleção o candidato será avaliado em função dos requisitos evidenciados, mediante a análise das respostas dadas durante a entrevista realizada.

Aquando da realização da Entrevista Pública, é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão, sob pena de impossibilidade de aplicação método de seleção e, consequentemente, exclusão do procedimento concursal em apreço.

Deliberou ainda o Júri que o(s) candidato(s) que não comparecerem ao método de seleção – Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, serão excluídos do presente procedimento concursal.

Relativamente ao ponto três da ordem de trabalhos, a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

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

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

O júri deliberou ainda aprovar os modelos da ficha de avaliação curricular (Anexo I) e da ficha de entrevista pública (Anexo II), em que se desenvolvem os cálculos a efetuar.

Findo o procedimento concursal, o Júri procederá à elaboração da proposta de designação, com a indicação das razões pelas quais esta 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, na redação atual.

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Nos termos do artigo 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, na sua redação atual, o presente

procedimento será publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), durante 10 dias úteis, conforme estipulado no n.º 1 e 2 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, respetivamente.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. Nada mais havendo a tratar, foi dada encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri

Telma Pereira

(Telma Filipa dos Santos Pereira)

Vogal efetivo

Ana Cristina dos Santos Marques Silva Neves

(Ana Cristina dos Santos Marques da Silva Neves)

Vogal efetivo

(Rogério Paulo Fernandes Nunes)

ALCANENA
CÂMARA MUNICIPAL

Procedimento concursal para seleção de 1 (um) lugar para o cargo de direção intermédia de 3.º Grau, da Subunidade de Gestão Financeira, Patrimonial e de Controlo Orçamental, da Câmara Municipal de Alcanena.

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

AVALIAÇÃO FINAL: _____ (Quantitativa)

Identificação

candidatura: .....
Nome: .....
Concurso: .....
Data: .....

Habilitações Literárias (HAB) – assinale a situação aplicável introduzindo um X na respetiva linha

Grau	Valoração	X	Nota
a) Grau de Doutor, na área indicada como preferencial	20		
b) Grau de Doutor, noutras áreas	19		
c) Grau de Mestre - na área indicada como preferencial	18		
d) Habilitação académica igual a licenciatura pré Bolonha ou pós Bolonha com mestrado integrado, na área indicada como preferencial – Licenciatura em Administração Pública.	17		
e) Licenciatura /Mestrado, noutras áreas	12		

Experiência Profissional (EP) – EP=(EP1+EP2)/2	Nota

Experiência Profissional Específica (EPE) – assinale a situação aplicável introduzindo um X na respetiva linha

	Valoração	X	nota intermédia
a) Com experiência profissional igual a 2 anos e inferior a 4 anos	10		
b) Com experiência igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos	15		
c) Com experiência igual ou superior a 6 anos	20		

Experiência Profissional Específica em Cargos Dirigentes (EPCD) – assinale a situação aplicável introduzindo um X na respetiva linha

	Valoração	X	nota intermédia
a) Sem experiência no cargo	0		
b) Com experiência igual ou superior a 3 meses e inferior a 6 anos	16		
c) Com experiência igual ou superior a 6 anos e inferior a 12 anos	18		
d) Com experiência igual ou superior a 12 anos	20		

Formação Profissional (FP) – assinale a situação aplicável introduzindo um X na respetiva linha

	Valoração	X	Nota
a) Superior a 150 de formação ou Pós-graduação/Curso de especialização.	20		
b) De 51 a 150 horas de formação	15		
c) De 1 a 50 horas	12		
d) Sem formação	0		

CLASSIFICAÇÃO FINAL – quantitativa – AC= (HAB x 0,30 + EP x 0,30 + FP x 0,40)	0

ALCANENA
CÂMARA MUNICIPAL

ANEXO II
FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Nome:

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação	Classificação Quantitativa
Excelente	20					
Bom	16					
Suficiente	12					
Reduzido	8					
Insuficiente	4					

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação	Classificação Quantitativa
Excelente	20					
Bom	16					
Suficiente	12					
Reduzido	8					
Insuficiente	4					

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação	Classificação Quantitativa
Excelente	20					
Bom	16					
Suficiente	12					0,00
Reduzido	8					
Insuficiente	4					

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação	Classificação Quantitativa
Excelente	20					
Bom	16					
Suficiente	12					0,00
Reduzido	8					
Insuficiente	4					

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação	Classificação Quantitativa
Excelente	20					
Bom	16					
Suficiente	12					0,00
Reduzido	8					
Insuficiente	4					

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação	Classificação Quantitativa
Excelente	20					
Bom	16					
Suficiente	12					0,00
Reduzido	8					
Insuficiente	4					

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação	Classificação Quantitativa
Excelente	20					
Bom	16					
Suficiente	12					0,00
Reduzido	8					
Insuficiente	4					

Valoração final (média)	0,00