



MUNICÍPIO DE IDANHA-A-NOVA

Câmara Municipal

Provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, para a Divisão Financeira e Patrimonial em regime de comissão de serviço

Ata n.º 1

Aos dezanove dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu por videoconferência, nos termos do artigo 24-A do Código de Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao DL n.º 4/2015, de 07 de Janeiro, na sua redação atual, o júri do procedimento, nomeado por deliberação da Assembleia Municipal em sessão de 25 de janeiro de 2024, sob proposta da Câmara Municipal em reunião de 22 de janeiro de 2024, como previsto no artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, na sua redação atual, para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau - chefe da divisão financeira e patrimonial do Município de Idanha-a-Nova, constituído da seguinte forma:

Presidente: Sara Margarida Isidoro Frade de Brito Filipe, Professora Adjunta da Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova, do Instituto Politécnico de Castelo Branco;

Primeira Vogal: Mónica Liliana Dias Cardoso, Técnica Superior - Jurista da Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos;

Segundo Vogal: Paulo Alexandre Felizardo Servo, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Penamacor.

A reunião teve por finalidade a fixação dos critérios de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a aplicar aos concorrentes, nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável à administração local por força do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 49.º/2012, de 29 de agosto, atendendo ao perfil pretendido, o qual se traduz no exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei 49/2012, de 29 de agosto, versão atualizada, conjugada com as competências da respetiva divisão financeira e patrimonial constantes no artigo 15.º do Regulamento de Organização do Serviços do Município de Idanha-a-Nova, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 11, de 16/01/2013, e à área de atuação a publicitar no aviso de abertura, bem como os requisitos e exigências da função e o respetivo conteúdo funcional.

Para efeitos de fixação dos critérios de ponderação e de apreciação, o Júri deliberou por unanimidade, que a seleção dos candidatos será efetuada em duas fases procedimentais distintas: a **avaliação curricular** e a **entrevista pública**.

I.

A **Avaliação Curricular** (AC) será aplicada com vista ao preenchimento dos critérios destinados a aferir o perfil exigido ao candidato e serão considerados e ponderados, de acordo com as exigências da função os seguintes fatores:

$$AC = \frac{HA + EP + FP + AD}{4}$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

a) Habilitações Académicas (HA): Onde se pondera a titularidade de grau académico, devidamente comprovada através de documento oficial da Entidade, dentro do prazo da candidatura, a avaliar em função dos seguintes níveis:

Licenciatura pós Bolonha – 17 valores;

Licenciatura pré-Bolonha ou Licenciatura pós Bolonha com Mestrado Integrado – 18 valores;

Mestrado – 19 valores;

Doutoramento – 20 valores.

O total deste fator não poderá exceder os 20 valores.

b) Experiência profissional (EP), corresponde ao desempenho efetivo de funções, cargos ou categoria, para cujo provimento seja exigível uma licenciatura e experiência profissional em cargo dirigente na Administração Pública, ou em funções de coordenação, devidamente comprovadas, desde que estas revistam manifesto interesse público.

Na análise deste fator haverá diferenciação entre:

EADTS1 - experiência autárquica em cargos dirigentes e/ou equiparados/ou funções de relevante interesse público;

EADTS2 – experiência autárquica na categoria de técnico superior;

E será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(2 \times EADTS1) + EADTS2}{3}$$

EADTS1 - experiência autárquica em cargos dirigentes e/ou equiparados:

Até 4 anos de experiência – 17 valores;

+ de 4 anos, inclusive, até 8 anos de experiência – 18 valores;

+ de 8 anos, inclusive, até 12 anos de experiência – 19 valores;

+ de 12 anos, inclusive, de experiência – 20 valores.

EADTS2 – experiência autárquica na categoria de técnico superior:

+ de 4 anos, inclusive, até 6 anos de experiência – 15 valores;

+ de 6 anos, inclusive, até 9 anos de experiência – 17 valores;

+ de 9 anos, inclusive, até 12 anos de experiência – 19 valores;

+ de 12 anos, inclusive, de experiência – 20 valores.

O total deste fator não poderá exceder os 20 valores.

c) Na formação profissional (FP) serão ponderadas todas as ações de formação e cursos, documentalmente comprovadas, diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover e com a administração autárquica. Apenas serão consideradas as ações/presenças comprovadas por certificado ou diploma que indique expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. A avaliação será feita em função da respetiva duração, com a seguinte valorização:

$$FP = FP1 + FP2 + FP3$$

FP1 - Formação relacionada com as exigências e as competências necessárias para a direção em causa:

- Ações de formação com duração até 12 horas - 1 valor;
- Ações de formação com duração igual ou superior a 12 horas - 2 valores;

FP2 - Cursos de Formação específicos na área da administração autárquica:

- Cursos com duração até 12 horas - 0,5 valor;
- Cursos duração igual ou superior a 12 horas - 1 valor;

FP3 - Participação em encontros, seminários, conferências ou congressos na área a concurso entre 2018 a 2024 inclusive:

- Por cada participação - 1 valor.

O total da apreciação deste fator não poderá exceder os 20 valores.

d) Na avaliação de desempenho (AD) serão tidos em conta os últimos 4 anos, sendo que:

- Excelente - 10 valores;
- Relevante - 8 valores;
- Adequado - 6 valores;
- Insuficiente - 0 valores.

O total da apreciação deste fator não poderá exceder os 20 valores.

II.

A Entrevista Pública (EP), que terá a duração de até 30 minutos, visa avaliar, numa relação interpessoal, de forma imparcial, objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, que se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do perfil de competências infra descritas:

C1 - Capacidade de Planeamento e Organização

O candidato tem de possuir adequada capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Em concreto, tem de possuir capacidade para planificar e coordenar a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos; definir prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes; acompanhar, controlar e avaliar a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos; rever e ajustar o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.

C2 - Capacidade de Liderança e Gestão das Pessoas

O candidato tem de possuir adequada capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização. Em concreto, tem de possuir capacidade para envolver os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço; promover o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação; estimular a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades; ter um modelo de atuação que garanta a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.

C3 - Capacidade de Decisão

O candidato tem de possuir adequada capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas. Em concreto, tem de possuir capacidade para ponderar as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolher de forma fundamentada as opções adequadas; tomar medidas ou fazer opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações; ser autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se tratar de opções difíceis; assumir os resultados das decisões que tomar com sentido da responsabilidade.

C4 - Capacidade de Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

O candidato tem de possuir adequada capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente. Em concreto, tem de possuir capacidade para responder com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e dos utilizadores; ser cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões; contribuir para o desenvolvimento de projetos transversais, com vista à prossecução da missão e objetivos da administração pública e da governação; tratar com rigor a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.

C5 - Capacidade de Relacionamento interpessoal

O candidato tem de possuir adequada capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Em concreto, tem de possuir capacidade para ter um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço; trabalhar facilmente com pessoas com diferentes características; gerir os conflitos utilizando estratégias adequadas e mantendo um comportamento estável e uma postura profissional; denotar autoconfiança nos relacionamentos e integrar-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

Cada uma das competências acima referidas será avaliada por cada um dos membros do júri, da seguinte forma:

Competências	Competência demonstrada a um nível elevado (Pontuação 5)	Competência demonstrada (Pontuação 3)	Competência não demonstrada ou inexistente (Pontuação 1)
C1			
C2			
C3			
C4			
C5			

A pontuação final a atribuir neste método de seleção resultará da média aritmética simples, sem arredondamentos, da classificação atribuída pelos membros do Júri a cada um dos critérios objetivos de análise supra elencados, através da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{C1+C2+C3+C4+C5}{5}$$

Em que:

EP= Entrevista Pública

C1= Competência 1

C2= Competência 2

C3= Competência 3

C4= Competência 4

C5= Competência 5

1- O Júri deliberou também que o ordenamento dos candidatos, pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expresso de zero a vinte valores e será a que resultar da aplicação da fórmula abaixo indicada, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando-se, como tal, por arredondamento, as classificações inferiores a 9,5 valores. O ordenamento dos candidatos será efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

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

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

2- Deliberou também que em caso de igualdade de classificação o júri aplicará como critérios de preferência os previstos no art.º 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no item experiência profissional, no âmbito da avaliação curricular.
 - b) Candidato com a melhor classificação obtida no item formação profissional, no âmbito da avaliação curricular.
 - c) Candidato com a melhor classificação obtida no item habilitações académicas, no âmbito da avaliação curricular.
- 3- Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.
- 4- Nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.
- 5- Findo o procedimento concursal, o júri elabora proposta de designação com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no(a) candidato(a) proposto(a), abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Não havendo mais assuntos a tratar foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada pelos mesmos.

A Presidente,

A Vogal,

O Vogal,