

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO FINANCEIRA E DE PATRIMÓNIO - DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, DA PONDERAÇÃO E DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

Ao vigésimo sétimo dia do mês de junho de dois mil e vinte e três, reuniu-se, por via eletrónica, através de plataforma Zoom, o júri do procedimento concursal referido em epígrafe, aberto por deliberação do órgão Câmara Municipal de dezassete de junho de dois mil e dezanove, designado pelo órgão Assembleia Municipal, em sessão de vinte e oito de junho de dois mil e dezanove, e sob proposta do Senhor Vice-Presidente desta Câmara Municipal, datada de treze de junho de dois mil e dezanove, com a seguinte composição: Agostinho António Gonçalves Lopes, Diretor Municipal de Gestão Integrada, do Município de Pombal, na qualidade de Presidente do Júri; Vítor Alexandre Pimentel Duarte, Primeiro Vogal Efetivo, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Administrativa e Financeira do Município de Figueiró dos Vinhos e Joaquim Alberto Rodrigues Gonçalves, Primeiro Suplente, Chefe da Divisão de Administração e Finanças do Município de Pombal, na qualidade de elementos Efetivos, a fim de decidir quanto: à forma de apresentação de candidatura e documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da mesma e à definição dos critérios de ponderação e da fórmula de classificação final relativamente aos métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista pública de seleção, a aplicar aos candidatos ao presente procedimento.

Conforme deliberação do Órgão Câmara Municipal de dezassete de junho de dois mil e dezanove e da Assembleia Municipal de vinte e oito de junho de dois mil e dezanove, destina-se o presente procedimento concursal a trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados em Administração Pública, Gestão e Administração Pública, Gestão, Economia e Finanças e Contabilidade, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam, no mínimo, quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Constitui, ainda, requisito legal de admissão ao concurso a declaração de que não se encontra em situação de incompatibilidade, impedimento ou inibição para o exercício do cargo, nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de março, na atual redação.

A apresentação das candidaturas é efetuada obrigatoriamente em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo, podendo ser obtido no Balcão de Atendimento Municipal do Edifício dos Paços do Concelho ou na página eletrónica deste Município em <http://www.cm-ansiao.pt/PT/municipes-recursos-humanos> a entregar pessoalmente ou a remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ansião, Praça do Município, 3240-143 Ansião, até ao termo do prazo de candidatura.

Não é admitida a apresentação de candidaturas e de documentação por via eletrónica.

Na formalização da candidatura é obrigatória (sob pena de exclusão) a entrega dos seguintes documentos:

- a) Formulário de candidatura, disponível em <http://www.cm-ansiao.pt/PT/municipes-recursos-humanos>, devidamente preenchido;
- b) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas, através fotocópia;

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, no ato de candidatura, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não consideração;

- c) Curriculum vitae, detalhado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções, cargos, carreiras ou categorias com relevância para o cargo a concurso e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito, de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos;

- d) Declaração comprovativa do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira / categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória detida, atividade

que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas no último biénio, 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;

e) Declaração em como não se encontra em situação incompatibilidade, impedimento ou inibição para o exercício do cargo, disponível em <http://www.cm-ansiao.pt/PT/municipes-recursos-humanos>.

Na formalização da candidatura podem ainda ser submetidos os seguintes documentos, em fotocópia, sendo que a sua não apresentação poderá impedir ou condicionar o processo de avaliação:

f) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, bem como, da participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer, onde conste a data da realização e a respetiva duração;

g) Documento comprovativo de conclusão, com aproveitamento, de curso específico para Alta Direção em Administração Pública ou administração autárquica; e

h) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

Os candidatos que exerçam funções no Município de Ansião ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas b), d) e f), desde que os mesmos constem no respetivo processo individual.

O incumprimento do prazo de apresentação da candidatura fixado determina a sua exclusão.

Atento o conjunto de requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo, o júri assim reunido, deliberou, por unanimidade, fixar como critérios de apreciação e ponderação:

a) Da Avaliação Curricular:

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões e qualificações profissionais do(s) candidato(s) às exigências do cargo de direção intermédia de 2.º grau, com base na análise do respetivo currículo profissional e respetivos documentos comprovativos anexos à candidatura.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA \cdot 20\%) + (FPG \cdot 25\%) + (FPE \cdot 10\%) + EPG \cdot 35\% + (EPE \cdot 10\%)$

Em que:

— **Habilitação Académica (HA)** — ponderação da titularidade de grau académico ou da sua equiparação, legalmente reconhecida, até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	CLASSIFICAÇÃO
Licenciatura concluída há mais de 4 anos	14 valores
Licenciatura concluída há mais de 4 anos em uma das seguintes áreas: Administração Pública, Gestão e Administração Pública, Gestão, Economia e Finanças e Contabilidade	16 valores
Mestrado concluído em área considerada relevante para o cargo a prover	18 valores
Doutoramento concluído em área considerada relevante para o cargo a prover	20 valores

— **Formação Profissional Geral (FPG)** — ponderação das ações de formação frequentadas nos últimos quatro anos, bem como da participação no mesmo período temporal em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e de outras ações de aperfeiçoamento profissional, adequadas às funções a exercer, relacionadas com as seguintes temáticas: direção, gestão, coordenação, supervisão e articulação de serviços, conceção, gestão de projetos e de organização de recursos humanos e financeiros. Apenas são considerados os eventos formativos cuja frequência / participação se encontre devidamente comprovada através de certificado / diploma que contemple, entre o mais, o número de horas de formação. Caso o documento não faça menção ao número de horas de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL	CLASSIFICAÇÃO
Formação relevante < 100 horas	10 valores

Formação relevante 100 e < 150 horas	12 valores
Formação relevante >= 150 e < 200 horas	14 valores
Formação relevante 200 e < 250 horas	16 valores
Formação relevante 250 e < 300 horas	18 valores
Formação relevante 300 horas ou posse de Pós-Graduação e/ou MBA relacionada com o posto de trabalho	20 valores

— **Formação Profissional Específica (FPE)** — ponderação da formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica, a que se refere o n.º 1 do artigo 14º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL ESPECÍFICA	CLASSIFICAÇÃO
Sem formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica	0 valores
Posse de formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica, de que são exemplo o Seminário para Alta Direção, o CEFADAL, o GEPAL, o FORGEP, o CEAGP ou o CADAP	20 valores

— **Experiência Profissional Genérica (EPG)** — ponderação da experiência adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. Neste parâmetro não será considerado o tempo de serviço efetivo em funções dirigentes em cargos da Administração Pública e / ou da administração autárquica.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GENÉRICA	CLASSIFICAÇÃO
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura em qualquer área, à exceção de Administração Pública, Gestão e Administração Pública, Gestão, Economia e Finanças e Contabilidade, no contexto da Administração Pública e/ ou da administração autárquica < 4 anos	6 valores
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de Administração Pública, Gestão e Administração Pública, Gestão, Economia e Finanças e Contabilidade, no contexto da Administração Pública e / ou da administração autárquica < 4 anos	8 valores
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura em qualquer área à exceção de Administração Pública, Gestão e Administração Pública, Gestão, Economia e Finanças e Contabilidade, no contexto da Administração Pública não autárquica >= 4 anos	10 valores
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de Administração Pública, Gestão e Administração Pública, Gestão, Economia e Finanças e Contabilidade, no contexto da Administração Pública não autárquica >= 4 anos	12 valores
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura em qualquer área à exceção de Administração Pública, Gestão e Administração Pública, Gestão, Economia e Finanças e Contabilidade, no contexto da administração autárquica >= 4 anos	14 valores
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de Administração Pública, Gestão e Administração Pública, Gestão, Economia e Finanças e Contabilidade, no contexto da administração autárquica >= 4 anos	16 valores
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de Administração Pública, Gestão e Administração Pública, Gestão, Economia e Finanças e Contabilidade, no contexto da Administração Pública não autárquica 8 anos	18 valores
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de Administração Pública, Gestão e Administração Pública, Gestão, Economia e Finanças e Contabilidade, no contexto da administração autárquica >= 8 anos	20 valores

— **Experiência Profissional Específica (EPE)** — ponderação do tempo de serviço efetivo em funções dirigentes em cargos da Administração Pública e / ou da administração autárquica.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA	CLASSIFICAÇÃO
Sem experiência profissional dirigente no contexto da Administração Pública e / ou da administração autárquica	10 valores
Com experiência profissional dirigente em qualquer área, à exceção de licenciatura em Administração Pública, Gestão e Administração Pública, Gestão, Economia e Finanças e Contabilidade, no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica	12 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica < 3 anos	14 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica ≥ 3 anos < 6 anos	16 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica 6 anos < 9 anos	18 valores
Com experiência profissional dirigente em áreas relevantes para a do cargo a prover, no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica 9 anos	20 valores

b) Da Entrevista Pública de Seleção:

A entrevista pública de seleção visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

— **Motivação Profissional (MP)** — Neste parâmetro procurar-se-á avaliar a motivação profissional do candidato inerente ao cargo a desempenhar.

— **Perfil para o Cargo (PC)** — Neste parâmetro procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido, atendendo à área a concurso.

— **Conhecimento na Área (CA)** — Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar os conhecimentos detidos pelo candidato na área do cargo a prover.

— **Atitude, Responsabilidade e Compromisso (ARC)** — Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar o nível de atitude, responsabilidade e compromisso do candidato face ao cargo a prover e aos projetos e desafios a abraçar.

— **Sentido Crítico (SC)** — Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e a capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional e / ou geral.

— **Planeamento e Organização (PO)** — Este parâmetro visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da respetiva unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

— **Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)** — Este parâmetro visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa, a responsabilização e o contributo. — **Decisão (D)** — Este parâmetro visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo os resultados decorrentes das mesmas.

Os parâmetros supra mencionados encontram-se densificados no Quadro 1 em anexo à presente ata.

A entrevista pública de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (MP*15\%)+(PC*5\%)+(CA*15\%)+(ARC*20\%)+(SC*15\%)+(PO*5\%)+(LGP*15\%)+(D*10\%)$$

c) Da classificação final:

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: $CF=(AC*30\%)+(EPS*70\%)$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção

O júri deliberou, por unanimidade, que, após a conclusão da aplicação dos métodos de seleção previstos, elaborará, nos termos do n.º 6 do artigo 21º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

O júri poderá considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

Considerando o preceituado no n.º 13 do artigo 21º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, não haverá lugar à audiência de interessados.

O cargo de Chefe da Divisão Financeira e de Património do Município de Ansião será provido por despacho do Presidente da Câmara Municipal, em regime de comissão de serviço, por um período de três anos, renovável por igual período sem necessidade de recurso a procedimento concursal, nos termos do n.º 9 do artigo 21º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação.

E nada mais havendo a tratar foi a reunião encerrada, sendo que para constar se lavrou a presente ata que vai ser devidamente assinada.

O Júri,

Assinado por: **AGOSTINHO ANTÓNIO GONÇALVES LOPES**
Num. de Identificação: 09986198
Data: 2023.06.27 12:22:29+01'00'



Assinado por: **VÍTOR ALEXANDRE PIMENTEL DUARTE**
Num. de Identificação: 10320623
Data: 2023.06.27 13:01:44+01'00'
Certificado por: **Diário da República Eletrónico.**
Atributos certificados: **Chefe de Divisão Administrativa e Financeira - Município de Figueiró dos Vinhos.**



Assinado por: **JOAQUIM ALBERTO RODRIGUES GONÇALVES**
Num. de Identificação: 09600500
Data: 2023.06.27 19:25:49+01'00'



QUADRO I

MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL		PERFIL PARA O CARGO		CONHECIMENTO NA ÁREA		ATTITUDE, RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO		SENTIDO CRÍTICO		PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO		LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS		DECISÃO	
Evidência elevada motivação profissional	20 valores	Evidência possuir elevado perfil para o cargo	20 valores	Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	20 valores	Evidência possuir elevada atitude, responsabilidade e compromisso	20 valores	Evidência possuir elevado sentido crítico	20 valores	Evidência possuir elevada capacidade de planejamento e organização	20 valores	Evidência possuir elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas	20 valores	Evidência possuir elevada capacidade de decisão	20 valores
Evidência muita motivação profissional	15 valores	Evidência possuir muito bom perfil para o cargo	15 valores	Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	15 valores	Evidência possuir muito boa atitude, responsabilidade e compromisso	15 valores	Evidência possuir muito bom sentido crítico	15 valores	Evidência possuir muito boa capacidade de planejamento e organização	15 valores	Evidência possuir boa capacidade de gestão de pessoas	15 valores	Evidência possuir boa capacidade de decisão	15 valores
Evidência satisfatória motivação profissional	10 valores	Evidência possuir satisfatório perfil para o cargo	10 valores	Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	10 valores	Evidência possuir satisfatória atitude, responsabilidade e compromisso	10 valores	Evidência possuir satisfatório sentido crítico	10 valores	Evidência possuir satisfatória capacidade de planejamento e organização	10 valores	Evidência possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas	10 valores	Evidência possuir satisfatória capacidade de decisão	10 valores
Evidência insuficiente motivação profissional	5 valores	Evidência possuir insuficiente perfil para o cargo	5 valores	Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	5 valores	Evidência possuir insuficiente atitude, responsabilidade e compromisso	5 valores	Evidência possuir insuficiente sentido crítico	5 valores	Evidência possuir insuficiente capacidade de planejamento e organização	5 valores	Evidência possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas	5 valores	Evidência possuir insuficiente capacidade de decisão	5 valores
Não evidência motivação profissional	O valores	Não evidência perfil para o cargo	O valores	Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	O valores	Não evidência possuir atitude, responsabilidade e compromisso	O valores	Não evidência possuir sentido crítico	O valores	Não evidência possuir capacidade de planejamento e organização	O valores	Não evidência capacidade de liderança e gestão de pessoas	O valores	Não evidência capacidade de decisão	0 valores