CMPR
MUNICIPIO
PESODARÉGUA

ATA N.º. 1

Abertura de procedimento concursal para provimento e seleção de cargo de direção intermédia de 2.º Grau - Chefe de Divisão Administrativa e de Coordenação

Aos treze dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis reuniu, na Câmara Municipal do Peso da Régua, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de dirigente intermédio de 2.º Grau para Chefe de Divisão Administrativa e de Coordenação da Câmara Municipal do Peso da Régua, aberto por deliberação da Câmara Municipal número cento e oitenta de vinte e um de maio do ano dois mil e vinte e seis, aprovado por deliberação da Assembleia Municipal de vinte e dois de junho de dois mil e vinte e seis, constituído por:

Presidente: Rosália Sofia dos Santos Vigia Polaco Oliveira, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Lamego;

1.º Vogal Efetivo: Ricardo José Sapage Madeira, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião;

2.º Vogal Efetivo: Sónia Cristina Morgado Faustino, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Torre de Moncorvo.

1º Vogal Suplente: Carla Sofia Pinto Botelho, Chefe de Divisão da Câmara de Lamego.

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, 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 nos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual e aplicável à Administração Local por força do n.º 1 da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, foi deliberado o seguinte:

T: 254 320 230 | F: 254 314 365 | www.cm-pesoregua.pt | cmregua@cmpr.pt

1 - Área de Atuação

Traduz-se no exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação e no âmbito das competências para a Divisão Administrativa e de Coordenação da Câmara Municipal do Peso da Régua, sem prejuízo de outras competências que lhe venham a ser cometidas, no âmbito da regulamentação interna dos serviços e, eventualmente, as competências que lhe forem delegadas nos termos da lei.

2 - Área de Recrutamento

O titular do cargo será recrutado de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, que sejam detentores de Licenciatura adequada ao exercício do cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, e que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

3 - Perfil Exigido

O titular do cargo será recrutado de entre trabalhadores com **competências específicas de cargos de dirigentes**, como a orientação para o serviço público, orientação para a mudança e inovação, análise crítica e resolução de problemas, coordenação de equipas.

E ainda, o seu recrutamento incidirá na formação técnica comprovada, e no conhecimento demonstrado para o exercício de funções de cargo de dirigentes, nomeadamente:

a) Na Definição de objetivos de atuação da divisão que dirige, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos;

b) Na orientação, no controlo, na avaliação do desempenho e na eficiência dos serviços dependentes, com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados a alcançar;

c) Na prestação de apoio técnico aos órgãos autárquicos;

T: 254 320 230 | F: 254 314 365 | www.cm-pesoregua.pt | cmregua@cmpr.pt

d) Garantir a coordenação e o regular funcionamento da unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à sociedade e a outros serviços públicos.

4 - Métodos de Seleção

O Júri deliberou adotar os seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (40%);
b) Entrevista Pública de Seleção (60%).

4.1- Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final

4.1.1 - A Avaliação Curricular (AC), visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, na área para o qual o procedimento é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional designadamente: relevância da experiência adquirida, da formação realizada e do tipo de funções exercidas. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, sendo ponderados os seguintes parâmetros:

- Habilitação Académica (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)

A Avaliação Curricular (AC) será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (HA 20%) + (FP 20%) + (EP 60%)

Em que:

Habilitação Académica (HA) - ponderar-se-á o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida, e a área da Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido na publicação do respetivo procedimento concursal, bem como a posse de outra habilitação académica de grau superior, com relevância para o desempenho do cargo a concurso.

Atribuir-se-á neste item a seguinte classificação:

Habilitações Literárias	Classificação
Doutoramento	20 Valores
Licenciatura ou Mestrado	18 Valores

Formação Profissional (FP): ponderar-se-ão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, devidamente certificadas, da seguinte forma:

Número e Natureza Horas de Formação	Classificação
300 horas de formação ou mais	20 Valores
101 a 299 horas de formação	18 Valores
51 a 100 horas de formação	16 Valores
25 a 50 horas de formação	14 Valores
Menos de 25 horas	12 Valores

Experiência Profissional (EP): Apreciar-se-á o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e a sua natureza, tendo em conta a relevância para o cargo a desempenhar, ponderadas da seguinte forma:

A. **Natureza do desempenho de funções:**
   a) Desempenho de funções em cargo de Dirigente nas áreas para as quais o concurso é aberto = 20 Valores
   b) Desempenho de funções nas áreas para as quais o concurso é aberto = 16 Valores
   c) Desempenho de funções em áreas diferentes = 12 Valores

B. **Duração das funções** - Tempo de serviço no exercício nas funções públicas como técnico superior:

4 anos de serviço = 10 Valores

> a 4 anos e ≤ a 8 anos = 14 Valores

> a 8 anos e ≤ a 12 anos = 18Valores

Superior a 12 anos = 20 Valores

A **Experiência Profissional (EP)** será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{A + B}{2}$$

4.1.2 - A Entrevista Pública de Seleção (EPS): visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Tendo em consideração a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, a monitorizar em modelo elaborado para o efeito, que se anexa à presente ata, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

Orientação para o serviço público (OSP) pretende-se atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 19 e ≤ 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de compromisso com a missão do serviço público, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Orientação para a mudança e inovação (OMI) pretende-se 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.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- Desafia pressupostos, explora e apresenta mudança no âmbito da sua atividade.
- Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de mudança, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 19 e ≤ 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de mudança, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de mudança, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de mudança, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de mudança, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Análise crítica e resolução de problemas (ACRP) pretende-se, recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.

Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram relações de causa e variáveis

. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das situações

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 19 e ≤ 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 12 e < 15 Val.
Suficiente	Quando revele razoável capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade , para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.

Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

Coordenação de equipas (CE), pretende-se coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

• Antecipa possíveis dificuldades para a realização do trabalho e a conclusão dos projetos, envolvendo a equipa na procura de soluções para mitigar os riscos.

• Direciona os esforços de equipas de constituição diversificada/interdisciplinares em torno de um objetivo comum.

• Monitoriza a execução dos trabalhos, fazendo os ajustes necessários à otimização dos resultados e ao cumprimento dos prazos.

Os níveis de avaliação neste parâmetro serão os seguintes:

Nota Qualitativa	Fator de Apreciação	Classificação
Excelente	Quando revele excelente capacidade de coordenação de equipas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 19 e ≤ 20 Val.
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de coordenação de equipas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 15 e < 19 Val.
Bom	Quando revele boa capacidade de coordenação de equipas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 12 e < 15 Val.

Suficiente	Quando revele razoável capacidade de coordenação de equipas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	≥ 10 e < 12 Val.
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de coordenação de equipas, para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover	< 10 Val.

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.

$$EPS = \frac{(OSP) + (OMI) + (ACRP) + (CE)}{4}$$

4.1.3 - A Classificação Final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas dos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

CF= 40% (AC) + 60% (EPS)

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção

5 - Critérios de Desempate

Em caso de igualdade de classificação, serão considerados os seguintes critérios de desempate, de acordo com a seguinte ordem:

1. Maior tempo de serviço no desempenho de funções de dirigente;
2. Maior pontuação no fator de experiência profissional;

3. Maior número de horas de formação.

6 - Audiência dos Interessados

De acordo com o n.º 13 do artigo 21 da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, na sua atual redação, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência dos interessados.

7 - Proposta de Nomeação

O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, conforme o disposto nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação.

O Júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar os modelos correspondentes à Avaliação Curricular e à Entrevista Publica de Seleção, apensos à presente ata e que farão parte integrante dela.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes e nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O Presidente do júri,

(Rosália Sofia dos Santos Vigia Polaco Oliveira)

1.º vogal efetivo,

(Ricardo José Sapage Madeira)

2.º vogal efetivo,

(Sónia Cristina Morgado Faustino)