

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO DE APOIO À GESTÃO, ESTATÍSTICA E CONTROLO INTERNO- DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU

ATA N.º 1

Em **06 de agosto de 2024** reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Chefe de Divisão de Apoio à Gestão, Estatística e Controlo Interno - Direção Intermédia de 2.º grau**, com o objetivo de proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção para efeitos de avaliação dos candidatos. Estiveram presentes na reunião **Sandro Miguel da Costa Louro**, Diretor Municipal de Gestão, na **qualidade de Presidente do Júri**, **Nuno Miguel Vicente Capitão**, Chefe de Divisão de Controlo da Receita, **Vogal Suplente em substituição do primeiro Vogal Efetivo** e **Maria Teresa de Sequeira Braga Pestana da Silva**, Diretora do Departamento de Estratégia, Sistemas de Informação e Qualidade, **Vogal Efetivo**.

Iniciada a reunião, o Júri procedeu à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção **Avaliação Curricular** e **Entrevista Pública**, atendendo ao perfil pretendido e a publicitar, bem como os requisitos e exigências da função.

1. Perfil

O **perfil** deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o candidato deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

- 1. Conteúdo Funcional** – Compete ao **Chefe de Apoio à Gestão, Estatística e Controlo Interno** a prossecução das seguintes atribuições e competências: a) *Contribuir em articulação com direção municipal para o aperfeiçoamento dos atos administrativos propostos;* b) *Elaborar, acompanhar e avaliar os instrumentos de gestão estratégica, previsional e de contas;* c) *Acompanhar a evolução do endividamento municipal;* d) *Tratamento estatístico da informação orçamental, financeira e de gestão;* e) *Desenvolver, calcular, manter atualizados e divulgar periodicamente os indicadores necessários ao conhecimento da evolução dos procedimentos de contratação pública, em articulação com o DCF, identificando desvios face aos objetivos fixados e propondo as correspondentes alterações e revisões que se mostrem ajustadas e necessárias;* f) *Prestar apoio técnico, nomeadamente através da elaboração de estudos e pareceres, de acordo com a sua área de intervenção e em cumprimento de determinação superior;* g) *Elaborar o plano anual de ações de controlo das diversas vertentes relevantes para o seu funcionamento, baseado no risco, consistente com os objetivos do município, e que contemple as vertentes jurídicas, processual, procedimental e, especialmente a vertente financeira, ajustando-o, sempre que necessário, em resposta a mudanças, necessidades ou oportunidades;* h) *Executar o plano anual de ações de controlo ou outras ações que lhe sejam atribuídas, segundo critérios de economia, eficácia e eficiência, evidenciando os desvios e recomendando medidas preventivas e ações corretivas a implementar;* i) *Reportar os resultados das auditorias, bem como o grau de execução, como forma de verificar, acompanhar, avaliar e informar sobre a legalidade, regularidade e boa gestão, relativamente a atividades, projetos ou operações desenvolvidas pelos diferentes serviços autárquicos;* j) *Manter atualizado e aferir o funcionamento do sistema de Controlo Interno, em articulação com a DMG e o DCF;* k) *Promover a constituição de uma bolsa multidisciplinar de*

peritos internos, por forma a garantir as competências técnicas adequadas à realização de ações de controlo às diversas vertentes da atividade municipal; l) Promover a adoção de normas, metodologias e procedimentos inerentes à gestão financeira e orçamental e operações de investimento, entre outros, constituindo uma referência para os serviços municipais; m) Acompanhar o sistema de controlo interno que assegure o desenvolvimento das atividades do Município, garantindo a regularidade e legalidade das operações, bem como a salvaguarda de ativos; n) Assegurar a implementação da Contabilidade, em colaboração com o DCF e os restantes serviços; o) O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha atribuir ao Município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores.

2. **Formação Académica** – Licenciatura;
3. **Experiência Profissional** – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover;
4. **Competências** - As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual;
5. **Requisitos de Admissão** - O previsto no artigo 20.º, n.º 1 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, “os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia do 1.º ou do 2.º grau, respetivamente”.

O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública, **sob pena de exclusão**.

2. Avaliação Curricular

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no *curriculum vitae*, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional e a formação profissional. 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. A **AC** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas – HA;
2. Experiência Profissional – EP;
3. Formação Profissional – FP.

De acordo com a seguinte fórmula: **AC=(20*HA + 50*EP + 30*FP) / 100**

2.1. Habilitações Académicas (HA): Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este equiparada, e que seja devidamente comprovada através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	16 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo na respetiva área (mestrado)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença dos dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

2.2. Experiência Profissional (EP): Este fator reveste requisito preferencial, pelo que lhe é atribuída maior ponderação entre os vários fatores considerados. Pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover, com ênfase no exercício efetivo de funções de chefia. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional ou com comprovada experiência profissional, inferior a 4 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0 valores
Com comprovada experiência profissional, igual a 4 anos e inferior a 6 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	10 valores
Com comprovada experiência profissional, igual a 6 anos e inferior a 10 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	12 valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 10 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	14 valores
Com comprovada experiência profissional, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover.	15 valores
Com comprovada experiência profissional, até 3 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover.	16 valores
Com comprovada experiência profissional, superior a 3 anos e inferior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover.	18 valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

2.3. Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Relativamente a este parâmetro, apenas se considerará a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, que se encontre devidamente comprovada, obtida nos últimos 10 anos anteriores à data da publicação do aviso de abertura na BEP, a qual será contabilizada em horas e até ao máximo de 16 valores, sendo atribuído adicionalmente 2 valores caso reúna os requisitos i) e/ou ii), da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover.	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas.	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas e inferior a 150 horas.	12 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas.	16 valores
i) Pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo, com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	+ 2 valores
ii) Curso destinado especificamente a dirigentes na Administração Pública (GEPAL, CEFADAL, PROGAL, CAGEPFORGE, CADAP) com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	+ 2 valores

No que respeita aos cursos de pós-graduação/MBA/curso dirigentes Administração Pública de relevante interesse para o cargo não se aplica o critério de temporalidade dos 10 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

3. Entrevista Pública

A **Entrevista Pública (EP)** visa avaliar, 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (3*A+B+C+2*D+E) / 8$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A - Perfil e conhecimentos para o cargo;
- B - Orientação para resultados;
- C - Decisão;
- D - Liderança e gestão das pessoas;
- E - Tolerância à pressão e contrariedades;

A - Perfil e conhecimentos para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido e os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover:

- Demonstrou possuir elevado perfil e conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 8 valores;
- Não demonstrou perfil ou conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 4 valores.

B - Orientação para resultados - Visa avaliar a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para resultados – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para resultados – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para resultados – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para resultados – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de orientação para resultados – 4 valores.

C - Decisão - Visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de planeamento e organização – 4 valores.

D - Liderança e gestão das pessoas - Visa avaliar a 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:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 4 valores.

E - Tolerância à pressão e contrariedades - Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de comunicação – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de comunicação – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de comunicação – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de comunicação – 8 valores;
- Não demonstrou possuir capacidade de comunicação – 4 valores.

Cada Entrevista terá a duração, previsível, de 30 minutos.

Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri elaborou uma ficha individual (anexo I), que faz parte da presente ata.

4. Audiência dos Interessados

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.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

5. Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = (40AC + 60EP) / 100$$

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

6. Notificações

O júri delibera, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos(às) candidatos(as) são realizadas pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, através da Plataforma de

Recrutamento do Município de Braga, através do email indicado no formulário de candidatura, pelo(a) candidato(a).

E nada mais havendo a tratar, foi dada por 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,

Assinado por: **SANDRO MIGUEL DA COSTA LOURO**
Num. de Identificação: 11088148
Data: 2024.08.08 09:28:35+01'00'

Assinado por: **Nuno Miguel Vicente Capitão**
Num. de Identificação: 10562546
Data: 2024.08.08 09:36:06+01'00'



Assinado por: **MARIA TERESA DE SEQUEIRA BRAGA PESTANA DA SILVA**
Num. de Identificação: 09530799
Data: 2024.08.08 10:55:50+01'00'

Ata n.º 1 - Anexo I
Ficha de Entrevista Pública

Chefe da Divisão de Apoio à Gestão, Estatística e Controlo Interno (Direção Intermédia de 2.º grau)

Nome do/a Candidato/a:

Código do/a Candidato/a:

Pontuação Atribuída

A – Perfil e conhecimentos para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido e os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.	Presidente	Vogal	Vogal	Valoração (média)
Demonstrou possuir elevado perfil e conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 20 valores; Demonstrou possuir muito bom perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatório perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 8 valores; Não demonstrou perfil ou conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 4 valores.				0,00
B - Orientação para resultados - Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as atividades e projetos e que lhe são colocados.	Presidente	Vogal	Vogal	Valoração (média)
Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para resultados – 20 valores; Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para resultados – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para resultados – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para resultados – 8 valores; Não demonstrou capacidade de orientação para resultados – 4 valores.				0,00
C- Decisão - Visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.	Presidente	Vogal	Vogal	Valoração (média)
Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização – 20 valores; Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização – 8 valores; Não demonstrou capacidade de planeamento e organização – 4 valores.				0,00
D - Liderança e gestão das pessoas - Visa avaliar a 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.	Presidente	Vogal	Vogal	Valoração (média)
Demonstrou possuir elevada capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 20 valores; Demonstrou possuir muito boa capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatória capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 8 valores; Não demonstrou capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 4 valores.				0,00
E - Tolerância à pressão e contrariedades - Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.				Valoração
Demonstrou possuir elevada capacidade de comunicação – 20 valores; Demonstrou possuir muito boa capacidade de comunicação – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatória capacidade de comunicação – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente capacidade de comunicação – 8 valores; Não demonstrou possuir capacidade de comunicação – 4 valores.				0,00

Fundamentação da EP:

Classificação

$$EP = (3*A+B+C+2*D+E) / 8$$

0,00
Valores

O Júri:

Assinado por: **Nuno Miguel Vicente Capitão**

Num. de Identificação: 10562546

Data: 2024.08.08 09:34:24+01'00'

Assinado por: **SANDRO MIGUEL DA COSTA LOURO**

Num. de Identificação: 11088148

Data: 2024.08.08 09:29:03+01'00'

Assinado por: **MARIA TERESA DE SEQUEIRA BRAGA PESTANA DA SILVA**

Num. de Identificação: 09530799

Data: 2024.08.08 10:54:45+01'00'

