

Em **25 de maio de 2022** reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Diretor Municipal de Gestão - Direção Superior de 1.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 **José Agostinho Veloso da Silva**, Vice-Presidente do IPCA, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Alzira Maria de Sousa Torres**, Diretora Municipal, **Vogal Efetiva**, e **Ricardo Daniel Martins Costa**, Administrador de Empresas, **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 **Diretor Municipal de Gestão** a prossecução das seguintes atribuições e competências: a) *Planear e Programar as atividades de gestão financeira e patrimonial, através de propostas devidamente fundamentadas;* b) *Assegurar o cumprimento das deliberações dos Órgãos Municipais;* c) *Coordenar a elaboração dos instrumentos de gestão financeira da autarquia, designadamente o Orçamento e as Grandes Opções do Plano;* d) *Coordenar e controlar as relações financeiras entre a autarquia e entidades públicas e privadas, provenientes de Protocolos ou Contratos -Programa;* e) *Fomentar e assegurar as fontes e instrumentos de financiamento externo dirigidas ao apoio da atividade municipal;* f) *Coordenar a elaboração anual do relatório de gestão e prestação de contas;* g) *Exercer funções do âmbito da gestão financeira e do património;* h) *Garantir a contratação dos bens e serviços necessários à atividade do Município, de acordo com o plano de atividades aprovado anualmente pelos órgãos municipais;* i) *Garantir a boa gestão dos bens móveis e imóveis do domínio privado municipal;* j) *Coordenar e assegurar, em cooperação com os demais serviços, as respostas aos pedidos de informação das entidades inspetivas e/ou outras entidades públicas;* k) *Participar na definição da estratégia de recursos humanos do município, assegurando a sua implementação, a gestão e desenvolvimento integrado dos recursos humanos, numa lógica de otimização de recursos financeiros e materiais e de corresponsabilização entre o individual e o coletivo;* l) *Coordenar a implementação de projetos de responsabilidade social interna e o respeito pela diversidade e equidade;* m) *Coordenar a promoção de medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como as medidas que promovam a igualdade de género e a não discriminação;* n) *Fomentar uma cultura de aprendizagem ao longo da vida, com base na gestão da capacitação individual e organizacional;* o) *Promover e desenvolver uma cultura de inovação, tornando -a num valor da autarquia;* p) *Promover quadros de racionalização e otimização de processos, assegurando a respetiva coerência e transversalidade entre os diferentes serviços municipais, numa perspetiva de melhoria contínua;* q) *Coordenar a implementação de um sistema integrado de gestão da qualidade, facilitando práticas de excelência;* r) *Assegurar e coordenar funções tendo em vista conferir à atuação do município garantias de certeza jurídica e legalidade;* s) *Assegurar e coordenar a integração das ações de fiscalização das diferentes áreas de atuação municipal, designadamente urbanística, ambiental, de ocupação do espaço público e publicidade, mercados municipais e feiras;* t) *Assegurar o apoio ao cidadão, facilitando o seu relacionamento com a autarquia através da disponibilização de vários canais alternativos de atendimento;* u) *Garantir a descentralização do atendimento a outros espaços, com vista a promover uma aproximação dos serviços à população;* v) *Coordenar a elaboração do Plano Municipal para a Transição e Transformação Digital;* w) *Coordenar a implementação da política dos sistemas de informação, em conformidade com as políticas de cibersegurança, legalmente previstas;* x) *Coordenar e assegurar a política da proteção de dados, em particular dos dados pessoais críticos;* y) *Assegurar em geral a competências definidas para*

as estruturas e unidades orgânicas sob a sua dependência; z) 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, e art.º 7.º da Lei 2/2004 de 15 de Janeiro, na sua redação atual;
5. **Requisitos de Admissão** - O previsto no disposto no artigo 18º, nº 1 da Lei nº 2/2004, na sua redação atual “os titulares dos cargos de direção superior são recrutados, por procedimento concursal, nos termos dos artigos seguintes, de entre indivíduos com licenciatura concluída à data de abertura do concurso há, pelo menos, 10 ou oito anos, consoante se trate de cargos de direção superior de 1.º ou de 2.º grau, vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções”.
6. 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, por tempo indeterminado, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública.

Constitui requisito legal de admissão ao concurso a declaração de aceitação da Carta de Missão, em conformidade com o disposto no nº 3 do art.º 19.º-A, da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, a qual estará disponível na página da Autarquia, www.cm-braga.pt; bem como a declaração de que não se encontra em situação de incompatibilidade, impedimento ou inibição para o exercício do cargo, nos termos da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação.

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: $AC = (10*HA + 60*EP + 30*FP) / 100$

- 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:

HA	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo na respetiva área (mestrado)	19 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (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.

As habilitações académicas obtidas em país estrangeiro devem estar formalmente reconhecidas em Portugal.

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 direção. Com efeito, entende-se que a experiência de exercício efetivo e qualificado das funções a desempenhar no cargo a concurso – gestão autárquica na área administrativa, financeira, patrimonial, recursos humanos, assessoria jurídica, contratação pública e de contencioso administrativo - se apresenta como garantia de competência e aptidão, especificamente no caso de esse exercício incidir no mesmo âmbito funcional do cargo a prover.

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:

Assim, o fator experiência profissional será subdividido em dois subfactores: experiência profissional específica (que valoriza o exercício específico de cargos dirigentes) e experiência profissional genérica (que avalia o percurso profissional na carreira). A ponderação do fator experiência profissional de 60% será distribuída por estes dois subfactores, cabendo ao primeiro a ponderação de 50% e ao segundo a ponderação 10%. A ponderação dos fatores de experiência profissional específica e da experiência profissional geral, justifica-se tendo em conta a importância que o júri atribui a cada um tendo em conta o cargo a prover:

Experiência profissional (EP)	Pontuação
A – Experiência profissional genérica (10%)	
Sem experiência profissional ou com comprovada experiência profissional inferior a 10 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0 valores
Experiência profissional superior a 10 anos e inferior a 11 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	10 valores
Experiência profissional superior a 11 anos e inferior a 14 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	14 valores
Experiência profissional superior a 14 anos e inferior a 18 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	18 valores
Experiência profissional superior a 18 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	20 valores
B – Experiência profissional específica (50%)	
Sem comprovada experiência profissional em cargo Dirigente na Administração Pública	0 valores
Com comprovada experiência profissional em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover.	10 valores
Com comprovada experiência profissional até 10 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover	12 valores
Com comprovada experiência profissional, superior a 10 anos e inferior a 12 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover.	16 valores
Com comprovada experiência profissional, superior a 12 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover.	18 valores

Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, e pelo menos 1 ano, de entre os quais, em cargo de Direção Superior 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 20 valores, da seguinte forma:

FP	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
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo	18 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de curso destinado a dirigentes intermédios ou superior (GEPAL/SADAL, CEFADAL, entre outros)	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.

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 de Seleção

A **Entrevista de Seleção (ES)** 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:

$$ES = (40\%*A)+(10\%*B)+(20\%*C)+(20\%*D)+(10\%*E)$$

A77

A.J.

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 – Relacionamento Interpessoal

C – Visão Estratégica

D - Liderança e gestão das pessoas

E – Capacidade de Exercício da Autonomia

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 - Relacionamento Interpessoal – Procurar-se-á avaliar a capacidade para interagir adequadamente 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:

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

C – Visão Estratégica - Visa avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão, articulando esse desempenho com a estratégia de instituição, operacionalidade das iniciativas adequadas à implementação dessa estratégia e o exercício de liderança:

- Demonstrou possuir elevada visão estratégica – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa visão estratégica – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória visão estratégica – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente visão estratégica – 8 valores;
- Não demonstrou visão estratégica – 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 - Capacidade de Exercício da Autonomia - Visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas, justificando-se na medida em que dela depende a eficácia da tomada de decisão:

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

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri.

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

Cada Entrevista terá a duração de 30 minutos.

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:

$$CF = (40 \cdot AC + 60 \cdot ES) / 100$$

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

ES = Entrevista de Seleção.

Mais deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas com arredondamento para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

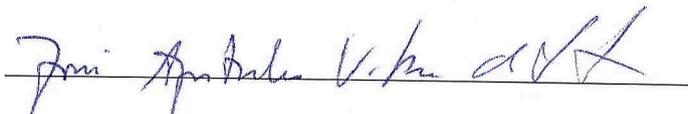
6. Comunicações

O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos.

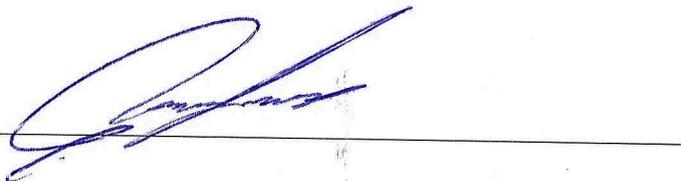
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

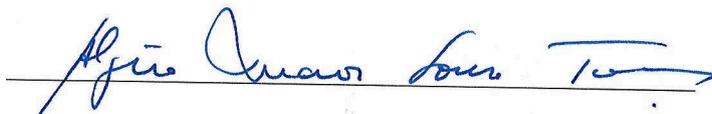
Presidente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Júri Apudale V. da Silva", written over a horizontal line.

Vogal,

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line.

Vogal,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Alcides Soares", written over a horizontal line.