



ATA NÚMERO 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU PARA A UNIDADE ORGÂNICA FLEXÍVEL DE GESTÃO FINANCEIRA

Aos cinco do mês de setembro do ano dois mil e vinte quatro, reuniu o júri do procedimento concursal de seleção para provimento do cargo de dirigente intermédio de 2.º grau para a unidade orgânica flexível de gestão financeira, aprovado por deliberação da reunião de câmara de 27 de junho de 2024 e da sessão da Assembleia Municipal de 26 de julho de 2024, conforme proposta GPR-PR-103-2024, e despacho GPR-DP-050-2024, da vice-presidente e Vereadora com o pelouro da Educação, Intervenção Social e Juventude, datado de 29 de agosto de 2024, constituído pelos seguintes elementos: Presidente – Susana Patrícia Gouveia Sousa, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Aprovisionamento; e os vogais efetivos – Marta Cristina Belo de Sousa, Diretora de Serviços do Gabinete de Contabilidade da Secretaria Regional das Finanças, e Raquel Solange Iemos Ramos França, Chefe de Divisão de ordenamento do Território com o fim de deliberar sobre os métodos de seleção.

MÉTODOS DE SELEÇÃO:

O presente procedimento concursal tem por objetivo selecionar um profissional da Administração Pública para exercer funções de direção, coordenação e controlo na unidade orgânica flexível de Gestão Financeira, da Câmara Municipal de Câmara de Lobos, com as atribuições e competências previstas no mapa de pessoal, sem prejuízo de outras competências que lhe venham a ser cometidas no âmbito de regulamentação interna e, eventualmente as competências que lhe forem delegadas ou subdelegadas nos termos da Lei.

O candidato a selecionar deverá apresentar um leque de competências técnicas, profissionais e pessoais ajustados à natureza e exigências da função, nomeadamente deter experiência relevante na área de atuação da função, bem como competências de liderança e gestão de pessoas.

A seleção dos candidatos é feita por escolha, no âmbito da aplicação do número 6, do artigo 21.º da Lei 2/2004, de 15 de Janeiro, na redação atual, e recairá no candidato que no critério do júri, possua a melhor competência técnica, aptidão e perfil desejados para as funções de direção, coordenação e controlo para prosseguir com as atribuições e objetivos da unidade orgânica flexível de gestão financeira, após aplicação dos seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC – 50%) e Entrevista Pública (EP – 50%), utilizando para o efeito uma escala classificativa de 0 a 20 valores, em cada um dos métodos de seleção, assim como na classificação final.

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR – AC - (eliminatória) – valoração de 50%: É uma metodologia que visa avaliar as aptidões e analisar as qualificações dos candidatos para o exercício do cargo para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, sendo ponderados os seguintes fatores: habilitações académicas, formação profissional, e experiência profissional.

A avaliação curricular resulta da ponderação percentual dos 3 fatores, conforme a seguir se dispõe:

AC = HA (25%) + FP (25%) + EP (50%) / 3 -----

1.1 - HABILITAÇÕES ACADÊMICAS (HA) - 25%: visa apreciar as qualificações acadêmicas de cada candidato, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

Licenciatura ou licenciatura com mestrado integrado – 16 valores -----

Mestrado – 18 valores -----

Doutoramento – 20 valores -----

1.2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) – 25%: visa apreciar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional dos candidatos relacionados com as exigências e as competências, de acordo com o conteúdo funcional do procedimento concursal e desde que considerados pelo júri, relevantes para o desempenho das funções. -----

Serão considerados: cursos de formação, pós-graduações, workshops, colóquios, congressos, seminários, conferências, ações de sensibilização, e palestras desde que contenham a respetiva duração expressa em horas. -----

Ausência de ações de formação – 0 valores -----

Até 100 horas – 4 valores -----

Entre 101 a 150 horas – 8 valores -----

Entre 151 a 200 horas – 12 valores -----

Entre 201 a 300 horas – 16 valores -----

Superior a 301 horas – 20 valores -----

1.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) – 50%: visa apurar e qualificar a experiência profissional de cada candidato, com incidência sobre a execução de atividades ou funções inerentes ao cargo e o grau de complexidade das mesmas, sendo para o efeito considerado, o número de anos de atividade profissional na Administração Pública, na carreira técnica superior para cujo provimento seja exigível a licenciatura; a experiência coincidente com as funções do cargo a prover, assim como as funções/atividades já exercidas, conforme infra indicado: -----

Entre 4 e 6 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (noutas áreas) - 10 valores; -----

Entre 7 e até 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (noutas áreas) - 11 valores; -----

Mais de 11 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (noutas áreas) - 12 valores; -----

Até 4 anos de experiência profissional em cargo de direção (noutas áreas) - 13 valores; -----

Entre 5 e até 6 anos de experiência profissional em cargo de direção (noutas áreas) - 14 valores; -----

Entre 7 e até 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (noutas áreas) - 15 valores; -----

Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (noutas áreas) e/ou entre 4 e 6 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (na área) - 16 valores; -----

Até 4 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) e/ou entre 6 e 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (na área) - 17 valores; -----

Entre 4 e 6 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) e/ou mais de 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura (na área) - 18 valores; -----

Entre 6 e 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) - 19 valores; -----

Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) - 20 valores. -----

2. ENTREVISTA PÚBLICA (EP) 50%– visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, a experiência profissional, e os aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendidos, devendo ser tidos em conta os seguintes fatores: orientação para resultados; orientação para o serviço público, planeamento e organização, liderança e gestão de pessoas, otimização de recursos, visão estratégica, decisão, conhecimentos especializados e experiência, análise da informação e sentido crítico. -----

Considerando a complexidade de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo a prover, deliberou o júri adotar os fatores de apreciação abaixo indicados. -----

A EP, será classificada de 0 a 20 valores, e resulta da média aritmética simples dos parâmetros considerados. -----

Serão excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista pública. -----

2.1- ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades. Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores. Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência. Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.

2.2- ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Na prática quotidiana aplica os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público. Demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos. Adapta o funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos utentes, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade. Implementa medidas internas de avaliação da qualidade, designadamente a monitorização da satisfação e gestão ativa das reclamações, fomentando a participação dos utentes na melhoria dos serviços.

2.3- PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos. Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes. Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos. Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas. -----

2.4- LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS: 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço. Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação. Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades. Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança. -----

2.5- OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Implementa medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos de trabalho e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos. Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual. Mobiliza os seus colaboradores para a racionalização contínua de custos associados aos processos de trabalho e ao nível da atividade individual. Responsabiliza os colaboradores pela boa utilização dos equipamentos e materiais necessários ao funcionamento do serviço. -----

2.6- VISÃO ESTRATÉGICA: 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação. Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas. Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas. Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui. -----

2.7- DECISÃO: Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.

Toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações. É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis. Assume os resultados das decisões que toma, com sentido da responsabilidade. -----

2.8- CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Possui os conhecimentos especializados e a experiência profissional necessários à coordenação técnica da sua unidade orgânica. Mantém-se atualizado sobre a evolução e tendências nacionais e internacionais nas áreas de conhecimento relevantes para a missão e objetivos do serviço. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência a outras áreas científicas e profissionais, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas e da atuação. Utiliza as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

2.9- ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão. Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções, ou resolve-o, em tempo considerado útil. Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. -----

O júri deliberou adotar então a metodologia abaixo mencionada para a classificação de cada um dos fatores/competências. -----

Insuficiente 4 valores	O candidato não demonstra nenhum comportamento associado à competência em avaliação
Reduzido 8 valores	O candidato demonstra claramente 1 comportamento associado à competência em avaliação
Suficiente 12 valores	O candidato demonstra claramente 2 comportamentos associados à competência em avaliação.
Bom 16 valores	O candidato demonstra claramente 3 comportamentos associados à competência em avaliação
Elevado 20 valores	O candidato demonstra claramente 4 ou mais comportamentos associados à competência em avaliação

3. CLASSIFICAÇÃO FINAL – A escolha final deverá recair no candidato que em sede de apreciação das candidaturas melhor corresponda ao perfil pretendido para prosseguir as atribuições e objetivos do serviço. -----

É excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 no método avaliação curricular. -----

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula: -----

CF = AC (50%) + EP (50%) -----

CF = classificação final -----

AC = avaliação curricular -----

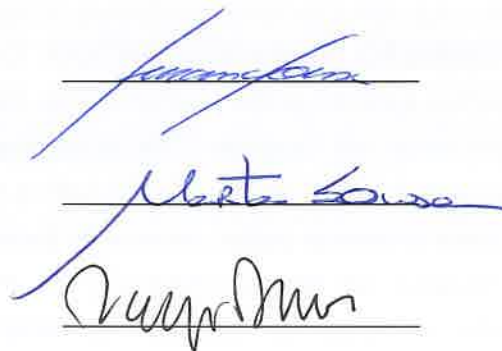
EP = entrevista pública -----

Findo o procedimento concursal o júri elaborará 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 disposto no número 6, do artigo 21.º da Lei 2/2004, de 15 de Janeiro, na atual redação. -----

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará como critério de preferência a melhor classificação obtida no fator Experiência Profissional. -----

E nada mais havendo a tratar, dá-se por encerrada a reunião, e para ela constar se lavra a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri



The block contains three handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The signatures are stylized and appear to be of Portuguese origin. The first signature is the most prominent, followed by the second and then the third.