



Serviços
Municipalizados
NAZARÉ

Homologada a presente ata

Em 13 / 12 / 2024

A Presidente do CA,


Regina Margarida Amada Piedade Matos (Dra.)

Procedimento concursal para recrutamento de dirigente intermédio de 3º grau

Refª 4– Unidade de Transportes

ATA N.º 3

Ao vigésimo nono dia do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro, nesta vila da Nazaré, reuniram os senhores, Dr. Rui Miguel Matos Cosme Vargas Henriques, Diretor Municipal do Desenvolvimento e Governança, da Câmara Municipal de Peniche, Dr. Pedro Jorge Ferreirinha Sousa Manso – Chefe de Divisão Administrativa e Financeira dos Serviços Municipalizados das Caldas da Rainha em substituição da Drª Inês Bagagem Vaz, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira dos Serviços Municipalizados de Alcobaça e Engª Rute Alexandra Gonçalves Henriques, Chefe de Divisão Técnica dos Serviços Municipalizados das Caldas da Rainha, os quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, aberto por aviso nº 23239/2024/2, datado de 10 de outubro, publicado no Diário da República, II Série n.º 2023, de 18 de outubro de 2024 a fim de procederem à avaliação da Entrevista Pública e ordenamento dos candidatos ao procedimento concursal.

Este processo de alteração ao regulamento e recrutamento de chefias intermédias de 3º grau iniciou-se a 23 de janeiro de 2023 quando foi proposto ao Conselho de Administração a solicitação de parecer à CCDD-LVT sobre a possibilidade de existência de Chefias intermédias de 3º grau nos Serviços Municipalizados da Nazaré, baseado num parecer da CCDD-Algarve sobre o mesmo assunto, e o Conselho de Administração deliberou concordar. O parecer foi elaborado e enviado via mail a 25 de janeiro de 2023. Foi rececionada a resposta com parecer favorável a 27 de março de 2023. Com base no parecer foi elaborado um novo regulamento orgânico e funcional a incluir chefias intermédias de 3º grau e aprovado pelo Conselho de Administração a 31 de agosto de 2023 e remetido para a Câmara Municipal e Assembleia Municipal, para aprovação, que aconteceu a 12 de dezembro de 2023, juntamente com o respetivo mapa de pessoal. O presente regulamento foi publicado em Diário da República entrando em vigor a 25 de janeiro de 2024.

Apresentaram-se a este método de avaliação os dois candidatos convocado para o efeito, a candidata Ana Maria Bernardino da Fonseca dos Santos e o candidato Rudi Gonçalo Cardoso Nascimento de Sousa Martins.



Para a aplicação deste método o júri colocou aos candidatos questões de forma a avaliar os parâmetros de avaliação definidos na ata 1 e no aviso de abertura, onde obtiveram os resultados explanados no Anexo I a esta ata.

A avaliação final dos candidatos na Entrevista Pública traduziu-se na seguinte valoração:

Ana Maria Bernardino da Fonseca dos Santos - 13,67; e Rudi Gonçalo Cardoso Nascimento de Sousa Martins – 11, sendo a avaliação final a seguinte:

Candidato	Avaliação Curricular	Entrevista Pública	Total
Ana Maria Bernardino da Fonseca dos Santos	16.50	13,67	14,80
Rudi Gonçalo Cardoso Nascimento de Sousa Martins	15.50	11	12.80

O júri do procedimento concluiu que:

1. O candidato **Rudi Gonçalo Cardoso Nascimento de Sousa Martins**, pelos aspetos evidenciados em sede de avaliação curricular e aluídos em entrevista pública, reúne os requisitos legais, curriculares, profissionais, sendo o seu perfil adequado àquele que foi exigido para a candidatura ao cargo vertente. No entanto, apesar de o candidato possuir capacidades técnicas e conhecimentos compatíveis com o exercício do cargo em aberto, não conseguiu convencer o júri de que possui o perfil mais adequado, de entre os candidatos que terminaram todos os métodos de seleção, para que este lograsse propor a respetiva nomeação.
2. A candidata **Ana Maria Bernardino da Fonseca dos Santos**, pelos aspetos evidenciados em sede de avaliação curricular e aluídos em entrevista pública em concurso, de entre os candidatos opositores, reconhecendo-se que, reúne os requisitos legais, curriculares, profissionais, considerando o júri que o seu perfil é o mais adequado para o exercício do cargo o mesmo está dotado da competência técnica e aptidão necessárias para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo associadas à área de atuação visada no presente procedimento concursal, destacando-se a capacidade de lideranças e a motivação dos trabalhadores demonstradas. Assim a escolha do júri recai nesta candidata pelos motivos atrás invocados, destacando-se de entre os candidatos que se apresentam, considerando-se que reúne todas as condições necessárias a um bom desempenho do cargo em aberto.



O Juri
Assinado por: **RUI MIGUEL MATOS COSME VARGAS HENRIQUES**
Num. de Identificação: 11410789
Data: 2024.12.13 10:43:40 +0000

[illegible][illegible]

Procedimento concursal para recrutamento de dirigente intermédio de 3º grau

Refª 4– Unidade de Transportes

Anexo I da ATA N.º 3

Grelha de Avaliação de Competências

Candidato	Parâmetros de Avaliação			
	Enquadramento e desenvolvimento funcional	Motivação para o desempenho de funções	Capacidade de comunicação	Relacionamento interpessoal
Ana Maria Bernardino da Fonseca dos Santos	13.33	14.67	12	14.67
Rudi Gonçalo Cardoso Nascimento de Sousa Martins	12	10.67	12	9.33

Enquadramento e desenvolvimento funcional:

A diferença apresentada entre a avaliação dos candidatos - a candidata com maior valoração destacou-se pelo facto de ter avocado as principais matérias que as funções exigem e invocou a sua experiência profissional no seu dia a dia que, apesar de ser noutro serviço diferente, de outra entidade, é de extrema importância para as estratégias do SMAS e um tema premente nas organizações. O outro candidato cingiu-se ao relato da sua experiência relacionada com o transporte por cabo e a sua operacionalização, demonstrando ausência quanto ao âmbito de outros processos e ainda quanto a desmaterialização e governança, fator importante para um cargo de dirigente.

Considerando-se, ainda, a importância que cada candidato deu no âmbito do domínio da contratação pública no seio da unidade e as respetivas funções e tarefas que cada colaborador deve desenvolver para uma melhor otimização dos processos, incluindo um maior conhecimento a priori da execução da contratação pública que lhe permite preparar a mesma antes da consignação, bem como ter um papel importante na elaboração das cláusulas técnicas.

Motivação para o desempenho de funções:

A diferença apresentada verifica-se pelo facto do candidato menos valorado ter apresentado uma motivação e desempenho de funções valorizando e demonstrando a importância de adotar uma estratégia que permita à unidade implementar procedimentos que ele próprio implementou e a importância de haver uma renovação na estrutura municipal nomeadamente a abertura de concursos para mais recursos humanos para dar resposta às necessidades. A outra candidata pretende criar estratégias no âmbito de governança que permitam aos trabalhadores conhecimentos específicos das ações, com eventual recompensa através de avaliação, e ainda, considerou importante trabalhar com os recursos materiais e humanos disponíveis avaliando-se a cada momento, para efeitos de eficácia, a eventual contratação externa. Ainda no âmbito da eficiência a candidata salientou a importância de implementar ferramentas que permitam melhorar neste domínio.

Capacidade de comunicação:

Os candidatos tiveram o resultado de 12, porquanto este parâmetro foi analisado e avaliado no decorrer de toda a entrevista, não obstante se tenham verificado que os candidatos apresentam postura e formas de discurso diferentes, mas ambas válidas e consideradas adequadas à função que se estão a candidatar.

Relacionamento interpessoal:

Os candidatos tiveram o resultado de 14,67 (Ana Santos) e 9,33 (Rudi Martins), porquanto cada um apresentou o que entende para resolução de conflitos, a sua estratégia que tem no seu fim trabalhar para que se minimize a existência dos mesmos e promovam o envolvimento, a motivação e o sentido de responsabilidade dos trabalhadores, sendo que a candidata mais valorada apresentou uma estratégia mais assertiva e que, na opinião do júri, poderá ter um impacto mais positivo na motivação dos colaboradores e contribuir para uma melhoria das relações interpessoais na Unidade.