

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA
DE 2º GRAU - CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO URBANÍSTICA**

ATA N.º 1 – CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO

Aos vinte e seis dias do mês de setembro de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu o júri nomeado para o concurso referenciado em título, o qual tinha a seguinte composição: -----

Presidente: Arq. José Aurélio Alves Pinheiro Garcia Fernandes, Diretor do Departamento Técnico Operacional; -----

Vogais efetivos: Dr.ª Elsa Manuela Ramires e Sá, Chefe da Divisão de Administração Geral e Eng. Rui Filipe do Rego Azevedo Abreu, Chefe da Divisão de Obras Municipais, ambos do Município de Esposende; -----

A reunião teve como objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar, tendo em conta o perfil pretendido, os requisitos legais e as exigências da função, tendo deliberado por unanimidade o seguinte: -----

Primeiro - A avaliação assentará na aplicação de dois métodos: Avaliação Curricular e Entrevista Pública. -----

Segundo - A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo/a candidato/a, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, tendo em consideração os seguintes fatores: habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. 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: -----

- Habilitações Académicas – HA; -----
- Experiência Profissional - EP [Subdividida em experiência em funções técnicas (EPFT) e no cargo ora posto a concurso (EPCD)]; -----
- Valorização Curricular – VC. -----

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = 20\%HA + 50\%EP + 30\%VC$ -----

Em que: -----

Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada, sendo avaliada da seguinte forma: -----

HA	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (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 de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

Experiência Profissional (EP) - Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional dos/as candidatos/as, de acordo com os seguintes fatores e respetivos critérios:

1. Experiência profissional em funções técnicas (EPFT) que será valorada da seguinte forma: -----

EPFT	Valoração
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 4 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	10 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	15 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	18 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura	20 valores

2. Experiência profissional em cargos de direção (EPCD) que será valorada, tendo por referência a duração da comissão de serviço, da seguinte forma: -----

EPCD	Valoração
Sem comprovada experiência profissional em cargo de direção intermédia	0 valores
Com comprovada experiência profissional até 3 anos em cargo de direção intermédia com conteúdo funcional diferente do cargo a prover	15 valores
Com comprovada experiência profissional até 3 anos em cargo de direção intermédia com idêntico conteúdo funcional do cargo a prover	18 valores

A partir de 3 anos de exercício de funções em cargo de direção intermédia com idêntico conteúdo funcional do cargo a prover, será considerado 1 (um) ponto adicional por cada ano, até ao limite de 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. -----

A fórmula para se aferir o parâmetro Experiência Profissional (EP) é a seguinte: -----

$$EP = 50\%EPFT + 50\%EPCD$$

Valorização Curricular (VC) – Neste fator pretende-se avaliar a formação profissional obtida pelos/as candidatos/as 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 e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

VC	Valoração
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 140 horas	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 140 horas	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 175 horas	18 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 210 horas	20 valores

Só será considerada a formação profissional obtida pelos candidatos nos últimos 5 anos contados até ao termo do prazo de entrega das candidaturas. -----

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. -----

Terceiro - 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: -----

$$EP = (A+B+C+D+E.a+E.b) / 6$$

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

A - Interesse e motivação profissional; B - Perfil para o cargo; C - Conhecimento na área; D - Sentido crítico; E - Competências: Gestão e Direção da Organização; Liderança; Representação Institucional; Visão Estratégica. -----

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do/a candidato/a inerentes ao cargo a desempenhar. -----

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 6 valores
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 0 valores

B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do/a candidato/a ao perfil pretendido. -----

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 6 valores
- Não demonstrou perfil para o cargo – 0 valores

C – Conhecimentos na área: Neste item procurar-se-ão avaliar os conhecimentos que o/a candidato/a possui na área do cargo a prover. -----

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 6 valores
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 0 valores

D – Sentido Crítico: Neste item procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral: -----

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 6 valores
- Não demonstrou sentido crítico – 0 valores

E – Competências: Neste item procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:

E.a) Gestão e Direção da Organização - Definir a estrutura da Organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de gestão e direção da organização - 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de gestão e direção da organização – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de gestão e direção da organização – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de gestão e direção da organização – 6 valores

- Não demonstrou capacidade de gestão e direção da organização – 0 valores

E.b) Liderança - Liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança – 6 valores
- Não demonstrou capacidade de liderança – 0 valores

E.c) Representação Institucional - Representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de representação institucional – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de representação institucional – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de representação institucional – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de representação institucional – 6 valores
- Não demonstrou capacidade de representação institucional – 0 valores

E.d) Visão Estratégica - Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da Organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da Organização e promover ativamente o alinhamento da Organização com as estratégias do Governo.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de visão estratégica – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de visão estratégica – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de visão estratégica – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de visão estratégica – 6 valores
- Não demonstrou capacidade de visão estratégica – 0 valores

Quarto - Serão excluídos/as os/as candidatos/as que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----

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

Quinto – O critério para a escolha do/a candidato/a, após aplicação dos antecedentes parâmetros, será expresso na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = 40\%AC + 60\%EP$$

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

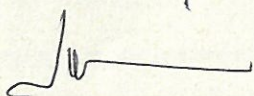
EP = Entrevista Pública.

Quinto – O Júri deliberou solicitar à Divisão de Administração Geral que efetue, aos/às candidatos/as, as comunicações/notificações devidas, através da Plataforma de Recrutamento do Município de Esposende, através do email indicado no formulário de candidatura de cada 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 achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

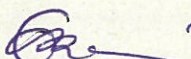
O Júri,

Presidente



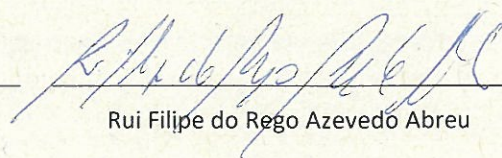
José Aurélio Alves pinheiro Garcia
Fernandes

Vogal



Elsa Manuela Ramires e Sá

Vogal



Rui Filipe do Rego Azevedo Abreu