

P.  
 R.

## ATA Nº 1

### FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS

----- Aos doze dias do mês de abril do ano de dois mil e dezasseis, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal para seleção e provimento de cargo de direção intermédia de 3º grau para a Divisão de Obras Particulares e Licenciamentos (Concurso D), constituído pelos senhores, Dr. Joaquim José Pinto Moreira, Presidente da Câmara Municipal de Espinho e Presidente do Júri, Dra. Maria de Fátima Pinto da Costa, Diretora do Departamento de Pessoal, da Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia e Dr. Pedro Miguel Martins da Silva Almeida, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, com o objetivo de tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação e do sistema de valoração final. -----

----- O Júri deliberou, por unanimidade, fixar os seguintes critérios de avaliação e correspondente ponderação:

----- **1.1 Avaliação Curricular (AC) = 40%.** -----

----- 1.1.1. A AC visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício do cargo dirigente na área para que o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo tendo um peso de 40% subdividido por três parâmetros com ponderações diferentes - Avaliação Curricular (AC) = Formação Académica (FA) 30% + Formação Profissional (FP) 30% + Experiência Profissional (EP) 40% -, graduados numa escala de 0 a 20 pontos, resultando da aplicação da seguinte fórmula: **AC = (FA x 0,3) + (FP x 0,3) + (EP x 0,4).** -----

----- 1.1.2. No que concerne ao parâmetro Formação Académica (FA), o Júri deliberou fixar a seguinte ponderação: -----

<b>Formação académica (FA) 30%</b>	
Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado integrado - 15 pontos	
Mestrado - 17 pontos	
Doutoramento - 20 pontos	

----- 1.1.3. Relativamente ao parâmetro Formação Profissional (FP), o Júri deliberou considerar a formação na área de atuação ou afins e em áreas relacionadas com o exercício de funções dirigentes, e ponderar este parâmetro FP, em 30%, de acordo com a fórmula constante da tabela infra, subdividido em dois subfactores (cada um valorado em 50%): o subfactor formação profissional medida em horas de formação (HF) e o subfactor formação resultante da realização de cursos destinados a dirigentes intermédios ou superiores da Administração Local, e outros cursos nos termos do artigo 12.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro na sua redação atual, adaptada à Administração Local pelo artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as alterações em vigor. Tendo o Júri fixado a seguinte ponderação: -----

<b>Formação profissional (FP) 30% = (HF x 0,5) + (Cursos x 0,5)</b>		
<b>Horas de Formação (HF)</b>	Sem horas de formação	0 pontos
	Até 50 horas	4 pontos
	De 51 a 100 horas	8 pontos
	De 101 a 150 horas	12 pontos
	De 151 a 200 horas	16 pontos
	De 201 a 250 horas	18 pontos
	Mais de 250 horas	20 pontos
<b>Cursos destinados a dirigentes</b>	Sem frequência de cursos	0 pontos

<b>intermédios ou superiores da Administração Local, e outros cursos nos termos do artigo 12.º da Lei n.º 2/2004</b>	Frequência de cursos (GEPAL, SADAL, CEFADAL, entre outros)	20 pontos
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	-----------

**Observações:**

- Será apenas considerada a formação profissional que contribua especificamente para aquisição de competências e conhecimentos intrinsecamente relacionados com as exigências necessárias ao exercício do cargo.
- Só será tida em consideração a formação profissional ministrada por entidades devidamente certificadas.
- Os certificados de formação que não contenham indicação do respetivo n.º de horas serão contabilizados como um dia (7 horas).
- As pós-graduações são consideradas como formação profissional, como tal serão ponderadas de acordo com o respetivo n.º de horas, pelo que os certificados devem conter indicação da componente horária das mesmas.

----- 1.1.4. Finalmente, no que concerne ao parâmetro Experiência Profissional (EP), enquanto requisito preferencial, o Júri deliberou atribuir a maior ponderação de entre todos os outros parâmetros considerados no critério Avaliação Curricular (AC), mais precisamente 40%, de acordo com a fórmula abaixo mencionada, sendo subdividido em dois subfactores (cada um valorado com 50%): o subfactor Desempenho de Funções de Técnico Superior (DFTS), inerente à experiência profissional geral que avalia o percurso profissional do candidato na carreira; e o subfactor Desempenho de Funções de Dirigente (DFD), relativo à experiência profissional específica que avalia o exercício específico de cargos dirigentes. Este parâmetro será ponderado da seguinte forma: -----

<b>Experiência Profissional (EP) 40% = (DFTS x 0,5 + DFD x 0,5)</b>		
<b>Desempenho de Funções de Técnico Superior (DFTS)</b>	De 4 até 8 anos completos	10 pontos
	Mais de 8 anos e até 10 anos completos	15 pontos
	Mais de 10 anos completos	20 pontos
<b>Desempenho de Funções de Dirigente (DFD)</b>	Até 3 anos completos	10 pontos
	Entre 4 e 5 anos completos	15 pontos
	6 ou mais anos completos	20 pontos

----- **1.2 Definição de Objetivos (DO) = 10%.** -----

----- 1.2.1. A DO é concretizada pela apresentação de um conjunto de objetivos, com o máximo de duas páginas (A4), que os candidatos considerem adequados à unidade orgânica a que se candidatam (Divisão de Obras Particulares e Licenciamentos), tendo por base o Mapa Estratégico 2014-2017 disponível no sítio <http://portal.cm-espinho.pt/pt/institucional/camara-municipal/mapa-estrategico/> e de acordo com o disposto no "Regulamento de Organização dos Serviços Municipais" da Câmara Municipal de Espinho (publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 9, de 14/01/2015, através do Despacho n.º 388/2015), em vigor desde 15 de janeiro de 2015. -----

----- 1.2.2. Neste âmbito, o Júri deliberou por unanimidade, que a proposta com a definição dos objetivos para a unidade orgânica posta a concurso e para os três anos da comissão de serviço será avaliada tendo em conta a adaptação dos objetivos propostos aos preconizados para a unidade orgânica, conforme documento estratégico supramencionado, tendo para tal fixado para este critério uma valoração de 10% no cômputo geral da avaliação, e que será graduado numa escala de 0 a 20 pontos de acordo com a seguinte ponderação: -----

----- 1.2.3. Deliberou, ainda, o Júri, e em caso de não apresentação da DO, atribuir a menção qualitativa de Insuficiente a que equivale a seguinte pontuação: 0 pontos. -----

<b>Definição de Objetivos (DO) 10%</b>	
<b>Insuficiente</b>	0-9 pontos
<b>Suficiente</b>	10-13 pontos
<b>Bom</b>	14-16 pontos
<b>Muito bom</b>	17-18 pontos

<b>Excelente</b>	19-20 pontos
------------------	--------------

----- **1.3 Entrevista Pública (E) = 50%.** -----

----- 1.3.1. A Entrevista Pública (E), com um peso de 50% na classificação final, terá a duração máxima de 60 minutos, e visa avaliar, numa relação interpessoal, objetiva e sistemática, as aptidões profissionais, pessoais e comportamentais, evidenciadas pelos candidatos ao exercício do cargo, na interação entrevistador/entrevistado, sendo o resultado desta obtido através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros: Comunicação, Liderança e Gestão de Pessoas, Orientação para os Resultados, Planeamento e Organização e Desenvolvimento e Motivação dos Colaboradores. -----

----- 1.3.2. A avaliação final da entrevista pública resultará da média aritmética simples dos parâmetros enunciados através da seguinte ponderação: -----

<b>Entrevista Pública (E) 50%</b>		
<b>Parâmetros de apreciação</b>	<b>Comunicação</b>	Insuficiente: 0-9 pontos
	<b>Liderança e Gestão de Pessoas</b>	Suficiente: 10-13 pontos
	<b>Orientação para os Resultados</b>	Bom: 14-16 pontos
	<b>Planeamento e Organização</b>	Muito bom: 17-18 pontos
	<b>Desenvolvimento e Motivação dos Colaboradores</b>	Excelente: 19-20 pontos

----- 1.3.3. No sentido de evitar quaisquer formas de discriminação dos candidatos, será, para o efeito, vertida a informação constante da tabela supra em adequada ficha individual, proporcionado uma melhor fundamentação e análise dos dados, a qual constituirá parte integrante da presente ata (anexo I). -----

----- **1.4 A Classificação Final (CF)** será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: **CF = AC (40%) + DO (10%) + E (50%)**. -----

----- Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério de maior classificação no subfator Desempenho de Funções de Dirigente (DFD), em que será tido em consideração o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente. ----


----- As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. -----

----- E nada mais havendo a tratar, foi encerrada pelo Senhor Presidente do Júri a presente reunião. -----

----- Para constar e para os devidos efeitos se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. -----

O Júri,

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Joaquim José Pinto Moreira

  
\_\_\_\_\_  
Dra. Maria de Fátima Pinto da Costa

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Pedro Miguel da Martins Siva Almeida

ATA Nº 1 – ANEXO I

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA (E)  
PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO  
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU

<b>NOME:</b>		
Parâmetros de apreciação	Classificação	Nota Júri (CF) (Média aritmética simples dos parâmetros)
Comunicação		
Liderança e Gestão de Pessoas		
Orientação para os Resultados		
Planeamento e Organização		
Desenvolvimento e Motivação dos Colaboradores		
<b>Fundamentação<sup>1</sup>:</b>		

O Júri,

Dr. Joaquim José Pinto Moreira

Dra. Maria de Fátima Pinto da Costa

Dr. Pedro Miguel da Martins Siva Almeida

<sup>1</sup> N.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações em vigor, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto na sua redação atual.