

Assunto: REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1º GRAU DEPARTAMENTO OBRAS MUNICIPAIS E URBANISMO

Data: 22/03/2022

Hora: 11h00

Local: Paços do Concelho

Presentes: Presidente – Eng. José Leonel das Neves Teixeira Ramos, Diretor do Departamento de Obras Municipais, do Município de Gondomar. 1º Vogal - Eng. José Carlos Sousa Nogueira, Diretor de Departamento de Obras Municipais e Ambiente do Município de Lousada. 2º vogal – Eng. Manuel Gomes Abreu, Diretor de Departamento Administração Geral do Território, do Município de Paços de Ferreira

Distribuição: Deliberação da Assembleia Municipal do Marco de Canaveses de 24 de fevereiro de 2022

ATA Nº 1

-----Aos vinte e dois dias do mês de março do ano dois mil e vinte e dois, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe. A reunião teve como objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo sido 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 candidato, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e formação Profissional. 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 – Exp [Subdividida em experiência em funções técnicas (ExpFT)] e no cargo ora posto a concurso(ExpCD)];
- Formação Profissional – FP.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 20\%HA + 50\%Exp + 30\%FP$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada e que seja devidamente comprovada. A avaliação será realizada nos seguintes termos:-----

HA	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura/mestrado)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença dos itens, atribui-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.-----

Experiência Profissional (Exp) - Neste fator pretende-se determinar 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. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, de acordo com os seguintes fatores e respetivos critérios:

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

ExpFT	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

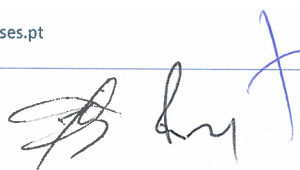
2. **Experiência profissional em cargos de direção (ExpCD)** que será valorada, tendo por referência a duração da comissão de serviço, da seguinte forma:-----

ExpCD	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	18 valores
Com comprovada experiência profissional superior a 3 anos em cargo de direção intermédia com idêntico conteúdo funcional do cargo a prover	20 valores

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

$$\text{Exp} = 50\% \text{ExpFT} + 50\% \text{ExpCD}$$

Formação Profissional (FP) – Neste fator pretende-se avaliar a formação profissional obtida pelos candidatos com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências



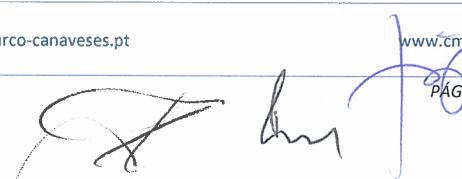
profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:-----

FP	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover com duração inferior a 50 horas	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior ou igual a 50 horas	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração superior a 50 horas e menor ou igual a 100 horas	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração superior a 100 horas e menor ou igual a 200 horas	18 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração superior a 200 horas	20 valores

São consideradas ações frequentadas nos últimos seis anos, comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem 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.-----

Terceiro - A **Entrevista Pública (EP)** visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do Perfil de Competências e que de seguida se reproduzem:-----

Competência 1
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.
Comportamentos associados à competência:
<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Competência 2

Liderança e Decisão: 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.

Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

Comportamentos associados à competência:

- 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.
- 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 auto-confiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis.
- Assume os resultados das decisões que toma com sentido da responsabilidade.

Competência 3

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 perspectiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Comportamentos associados à competência:

- 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.

Competência 4

Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Comportamentos associados à competência:

- 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.

Competência 5

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.

Comportamentos associados à competência:

- 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.

Competência 6

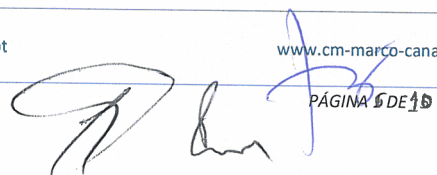
Representação e colaboração institucional: Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.

Comportamentos associados à competência:

- Aceita a responsabilidade de direção ou de participação em projetos que implicam exposição e visibilidade externa.
- Comunica com à vontade e confiança perante audiências alargadas.
- Representa o serviço e/ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.
- Promove a aplicação de orientações provenientes de grupos de trabalho exteriores à sua organização ou unidade orgânica e empenha-se nelas.

O Júri deliberou adotar a metodologia abaixo indicada, para a classificação em cada uma das competências, de acordo com o quadro seguinte:-----

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	4 valores
Demonstra, claramente, 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
Demonstra, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
Demonstra, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores



A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:-----

$$EP = \frac{C1+C2+C3+C4+C5+C6}{6}$$

6

Em que:

EP = Entrevista Pública

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

C6 = Competência 6

Quarto - Serão excluídos os candidatos 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 – **Classificação Final:** Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:

- as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção “Avaliação Curricular”, que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma;-----

- as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliadas com recurso à Entrevista Pública, e que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e conseqüentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico;

O júri deliberou que a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:-----

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

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

Sexto:

Seleção do Candidato: A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.-----

Findo o procedimento concursal, o júri elaborará a proposta de nomeação, com a indicação das razões objetivas atinentes a escolha de mérito que recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.-----

O júri deliberou adotar as fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem os anexos I e II.-----

O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão 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.-----

Presidente: _____

Vogal: _____

Vogal: _____

João Carlos de Sousa Almeida
João Carlos de Sousa Almeida
João Carlos de Sousa Almeida

ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular**AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)****PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE OBRAS
MUNICIPAIS E URBANISMO**

Nome do Candidato/a: _____

Fatores da Avaliação Curricular	Pontuação	Ponderação na CF	Resultado
Habilitação Académica (HA)		20%	
Experiência Profissional (ExP)		50%	
Formação Profissional (FP)		30%	
Nota Final			

____ de março de 2022

O Júri,

O Presidente do Júri,



O Vogal Efetivo,



O Vogal Efetivo,



ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública

ENTREVISTA PÚBLICA (EP)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE OBRAS MUNICIPAIS E URBANISMO

Nome do Candidato/a: _____

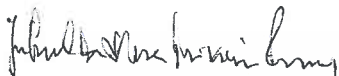
FATORES A AVALIAR	COMPORTAMENTOS EVIDENCIADOS	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
Competência 1 (C1)			
Competência 2 (C2)			
Competência 3 (C3)			
Competência 4 (C4)			
Competência 5 (C5)			
Competência 6 (C6)			

$$EP = \frac{C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6}{6} = \boxed{}$$

___ de março de 2022

O Júri,

O Presidente do Júri,



O Vogal Efetivo,



O Vogal Efetivo,

