

f.
 j.
 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 2º grau para a Divisão de Gestão Administrativa, Financeira e Turismo (Concurso A), 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: -----

Formação académica (FA) 30%	
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: -----

Formação profissional (FP) 30% = (HF x 0,5) + (Cursos x 0,5)		
Horas de Formação (HF)	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
Cursos destinados a dirigentes	Sem frequência de cursos	0 pontos

dr
R

intermédios ou superiores da Administração Local, e outros cursos nos termos do artigo 12.º da Lei n.º 2/2004	Frequência de cursos (GEPAL, SADAL, CEFADAL, entre outros)	20 pontos
Observações:		
a) 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.		
b) Só será tida em consideração a formação profissional ministrada por entidades devidamente certificadas.		
c) Os certificados de formação que não contenham indicação do respetivo n.º de horas serão contabilizados como um dia (7 horas).		
d) 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: -----

Experiência Profissional (EP) 40% = (DFTS x 0,5 + DFD x 0,5)		
Desempenho de Funções de Técnico Superior (DFTS)	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
Desempenho de Funções de Dirigente (DFD)	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 Gestão Administrativa, Financeira e Turismo), 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. -----

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

Excelente

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:

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

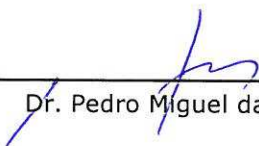
O Júri,



Dr. Joaquim José Pinto Moreira



Dra. Maria de Fátima Pinto da Costa



Dr. Pedro Miguel da Martins Siva Almeida