



ATA Nº 1
FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS

----- Aos vinte e dois dias do mês de outubro do ano de dois mil e dezoito, 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 Planeamento e Projetos Estratégicos, constituído pelos senhores, Dr. Joaquim José Pinto Moreira, Presidente da Câmara Municipal de Espinho e Presidente do Júri, Dra. Maria Nazaré Ferreira Martins, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira 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 100 horas	4 pontos
	De 101 a 200 horas	8 pontos
	De 201 a 300 horas	12 pontos
	De 301 a 400 horas	16 pontos
	De 401 a 500 horas	18 pontos
	Mais de 500 horas	20 pontos
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	Sem frequência de cursos	0 pontos
	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 Planeamento e Projetos Estratégicos), tendo por base o Mapa Estratégico 2017-2021 disponível no sítio <http://portal.cm-espinho.pt/pt/municipio/camara-municipal/composicao-do-executivo/mapaestrategico2017-2021> 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 143, de 26/07/2017, através do Regulamento n.º 396/2017). -----

---- 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. -----

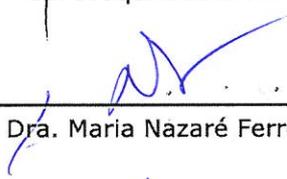
----- E nada mais havendo a tratar, foi encerrada pelo Senhor Presidente do Júri a presente reunião. -----

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

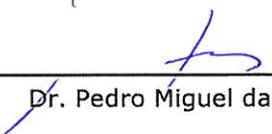
O Júri,



 Dr. Joaquim José Pinto Moreira



 Dra. Maria Nazaré Ferreira Martins

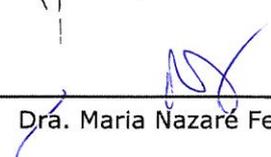


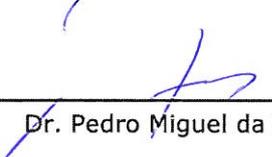
 Dr. Pedro Miguel da Martins Siva Almeida

ATA Nº 1 – ANEXO I**FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA (E)
PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

NOME:		
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		
Fundamentação¹:		

O Júri,

Dr. Joaquim José Pinto Moreira

Dra. Maria Nazaré Ferreira Martins

Dr. Pedro Miguel da Martins Siva Almeida

¹ 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.