

CHEFE DE DIVISÃO

Ata nº 1

Em 22 de maio de 2023, reuniu por videoconferência, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2º grau – Chefe de Divisão da Divisão Administrativa, Contratação Pública e Recursos Humanos do Município de Castelo Branco constituído por:

Presidente: Rui Moutinho, Diretor do Departamento de Administração Geral do Município de Amarante.

Vogal: Pedro Teixeira, Diretor do Departamento de Apoio à Contratação Pública e às Entidades Participadas do Município do Porto.

Vogal: Filipa Igreja, Diretora do Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Município de Braga.

Esta reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios abaixo identificados, a aplicar nos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista Pública:

- a) Perfil/requisitos legais para o exercício do cargo;
- b) Os critérios de avaliação a aplicar na avaliação curricular;
- c) Os critérios de avaliação a aplicar na entrevista pública;
- d) Ponderação da avaliação curricular, entrevista pública, valoração final de cada método de seleção.

a) Perfil/requisitos legais para o exercício do cargo:

- Capacidade de liderança e motivação dos seus colaboradores por forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas ao respetivo serviço;
- Aptidão para a promoção de uma gestão orientada para os resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação;
- Desempenho orientado para o reforço da qualidade, da eficácia e da eficiência dos serviços e para a valorização profissional dos trabalhadores.

Conteúdo funcional:

Exercício das competências definidas e previstas para a Divisão de Divisão Administrativa, Contratação Pública e Recursos Humanos descritas no art.º 10 do Regulamento da Estrutura Orgânica Flexível da Câmara Municipal de Castelo Branco, anexo ao Despacho nº 8149/2022, de 20 de junho de 2022, publicado em Diário da República, 2ª série, nº 128, de 5 de julho de 2022, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e/ou as que lhe forem delegadas nos termos da Lei.

Requisitos de admissão:

Serão admitido(a)s ao procedimento concursal candidato(a)s que detenham os requisitos previstos no artigo 20 n.º 1.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, nomeadamente, *"...de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício em funções de direção, coordenação e controlo que reúnam (...) quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura..."*

b) Critérios de avaliação a aplicar na AVALIAÇÃO CURRICULAR:

Avaliação Curricular – Visa avaliar a adequação das competências expressas pelo(a) candidato(a) no curriculum vitae relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, formação profissional (esta última obtida/ministrada a partir do ano de 2018 inclusive) e experiência profissional.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA 20\%) + (FP 30\%) + (EP 50\%)$$

Sendo:

AC - avaliação curricular;

HA - habilitação académica;

FP - formação profissional;

EP - experiência profissional.

Em que:

(HA) Habilitação académica - Onde se pondera a titularidade de grau académico, e que seja devidamente comprovada através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

DESCRIÇÃO DA HABILITAÇÃO ACADÉMICA	VALORAÇÃO
Licenciatura em área distinta da área em concurso	10 Valores
Mestrado Integrado em área distinta da área em concurso	12 Valores
Mestrado em área distinta da área em concurso	14 Valores
Doutoramento em área distinta da área em concurso	16 Valores

8

Licenciatura na área em concurso	12 Valores
Mestrado Integrado na área em concurso	14 Valores
Mestrado na área em concurso	18 Valores
Doutoramento na área em concurso	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que na presença dos dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

(FP) Formação profissional - Serão ponderadas as ações de formação concluídas e comprovadas através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura. Serão consideradas, as ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover, obtidas/ministradas a partir do ano de 2018 (inclusive).

Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações com interesse específico para o cargo a prover, bem como curso de direção, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Só são consideradas formações com duração $\geq 03h30m$.

As ações de formação cujos certificados não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

A avaliação da formação profissional será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem formação profissional/ formação profissional fora do âmbito do cargo a prover	0 Valores
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover – com duração inferior a 50h	12 Valores
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover – com duração igual ou superior a 50h	13 Valores
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover – com duração igual ou superior a 80h	14 Valores

Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover – com duração igual ou superior a 100h	15 Valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover	16 Valores
Participação em formação especializada com pelo menos 15 unidades de crédito ministrada por estabelecimento de ensino superior no âmbito do cargo a prover com avaliação	18 Valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/ MBA de relevante interesse para o cargo a prover	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que na presença de dois ou mais itens atribuir-se-á o valor correspondente ao mais elevado.

(EP) Experiência profissional - Será ponderado o desempenho efetivo de funções, cargos ou categorias, para cujo provimento seja legalmente exigível uma licenciatura, e a experiência profissional em cargo dirigente na Administração Pública, ou em funções de coordenação formal, devidamente comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, nos seguintes termos:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	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 5 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	11 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	12 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 7 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	13 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	14 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	15 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover.	16 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover.	17 valores

Ⓟ

Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo Dirigente na Administração Pública na área do cargo a prover.	18 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos em cargo Dirigente na Administração Pública na área do cargo a prover.	19 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em cargo Dirigente na Administração Pública na área do cargo a prover.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que na presença de dois ou mais itens atribuir-se-á o valor correspondente ao mais elevado.

c) Critérios de avaliação a aplicar na ENTREVISTA PÚBLICA:

Entrevista Pública – Visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais do(a)s candidato(a)s, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do perfil de competências e que, de seguida, se reproduzem:

Competência 1

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:

Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.
- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.
- Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.
- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.

Competência 2

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 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 3

LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS:

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- 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.

Competência 4

ORIENTAÇÃO PARA INOVAÇÃO E MUDANÇA:

Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo.
- Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados.
- Adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
- Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais.



Competência 5

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se atenta 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 6

DESENVOLVIMENTO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES:

Capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos colaboradores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Identifica nos seus colaboradores potenciais de desenvolvimento, necessidades de melhoria e formação e cria oportunidades de aperfeiçoamento.
- Reconhece o mérito individual e coletivo promovendo um clima positivo e de autoconfiança.
- Dá habitualmente feedback sobre os desempenhos, com vista à melhoria contínua, ao reforço dos comportamentos adequados e à correção dos eventuais desvios.
- Disponibiliza informação relevante, viabiliza a frequência de cursos de formação e prevê períodos de autoformação para promover o desenvolvimento individual.

A entrevista terá a duração aproximada de 30 minutos.

A cada competência estão ancorados 5 comportamentos, sendo a classificação determinada de acordo com o quadro seguinte:

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados às competências 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 às competências em avaliação	20 valores

A classificação a atribuir a cada candidato(a) 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:

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

Em que:

EP = Entrevista Pública

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

C6 = Competência 6

Serão excluídos do procedimento o(a)s candidato(a)s que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como o(a)s candidato(a)s que não compareçam à entrevista pública.

d) Ponderação da Avaliação Curricular, Entrevista Pública, valoração final de cada método de seleção:

Considerando que as competências elencadas são essenciais ao exercício bem-sucedido das funções inerentes ao cargo, a **classificação inferior a 12 valores** será considerada como manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo o(a) candidato(a) nestas circunstâncias ser proposto(a) para provimento.

A escolha recairá no(a) candidato(a) que, em sede de Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, melhor corresponda ao perfil pretendido.

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:

Classificação Final:

$$CF = (AC 30\%) + (EP 70\%)$$

Sendo:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EP = Entrevista pública

Em caso de igualdade de classificação serão considerados os seguintes fatores:

1º Valoração no parâmetro Experiência Profissional da avaliação curricular;

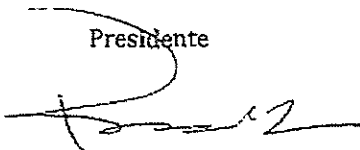
2º Tempo de serviço em Funções de Direção.

De acordo com a lei vigente, o procedimento é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência dos interessados.

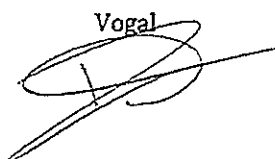
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri

Presidente



Vogal



Vogal

