

Chefe de Divisão de Projetos

Ata de definição de critérios N.º1

Aos dezanove dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe de Divisão de Projetos, constituído pelo Senhor Presidente Rui André Ferreira Ramos, 1.º Vogal efetivo Serafim José de Castro Silva, o qual substituirá o Presidente do Júri, em caso de ausência ou impedimento e o 2.º Vogal efetivo: António José de Oliveira Mota, para definir os critérios a seguir identificados, tendo em conta a estrutura nuclear e flexível da organização dos serviços do Município de Vila Nova de Gaia e as responsabilidades exigidas para o cargo posto a concurso:

- 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 e da 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 Projetos, descritas no Anexo II da Estrutura Flexível dos Serviços Municipais da Autarquia, publicado em Diário da República, 2.ª série — N.º 191 — 3 de outubro 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 admitidos ao procedimento concursal candidato(a)s que detenham os requisitos previstos no artigo 20.º 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 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura..."

b) Critérios de avaliação 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 (a partir do ano de 2020) e experiência profissional.

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

$$AC = (HA25\%) + (FP25\%) + (EP50\%)$$

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 ou Licenciatura com Mestrado Integrado em área distinta de Engenharia Civil | 12 Valores |
| Mestrado em área distinta de Engenharia Civil | 14 Valores |
| Doutoramento em área distinta de Engenharia Civil | 16 Valores |
| | |
| Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado em Engenharia Civil | 18 Valores |
| Mestrado na área da Engenharia Civil | 19 Valores |
| Doutoramento na área da Engenharia Civil | 20 Valores |

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

Handwritten signature and initials

(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 2020(inclusive).

Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações com interesse específico, 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. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Só serão consideradas formações com duração igual ou superior a 03h30m.

As ações de formação cujo 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, nos seguintes termos:

| 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 50 horas | 10 Valores |
| Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas | 13 valores |
| Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional Especialização/Pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover | 16 Valores |
| Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional Especialização/Pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo a prover | 18 Valores |
| Seminário para Alta Direção, GEPAL, FORGEP, CEFADAL ou CADAP (≥ a 60 Horas) | 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

(EP) Experiência Profissional - Será ponderada 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, devidamente comprovada através de documento oficial das respetivas entidades.

A Experiência Profissional (EP): Será avaliada de acordo com a fórmula abaixo mencionada sendo subdividido em dois subfactores de ponderação:

(EPFCC) = Experiência Profissional em Funções/Cargo/Carreiras em que habilitação exigida é a licenciatura - será avaliado o percurso profissional do(a) candidato(a);

(EPCD) = Experiência Profissional em Cargos de Direção/Coordenação Formal (designadamente por despacho ou outro ato) - Será avaliado o exercício específico em cargo dirigente/coordenação do(a) candidato(a).

Os critérios de avaliação do subfactor “**Experiência profissional em funções/cargo/carreiras**” serão ponderados nos seguintes termos:

| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM FUNÇÕES/CARGOS/CARREIRAS | VALORAÇÃO |
|---|------------|
| Comprovada experiência profissional, igual ou superior 4 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura | 10 Valores |
| Comprovada experiência profissional, igual ou superior 6 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura | 12 Valores |
| Comprovada experiência profissional igual ou superior 8 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura | 14 Valores |
| Comprovada experiência profissional igual ou superior 10 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura | 16 Valores |

Os critérios de avaliação do subfactor “**Experiência profissional em cargo dirigente / Coordenação**” serão ponderados nos seguintes termos:

| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM FUNÇÕES DE COORDENAÇÃO | VALORAÇÃO |
|---|-----------|
| Sem experiência em funções de coordenação na Administração Pública | 2 Valores |
| Comprovada experiência profissional, em funções de coordenação em diferente área a concurso | 4 Valores |
| Comprovada experiência profissional, em funções de coordenação na área a concurso | 6 Valores |

| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA 2º E 3º GRAU | VALORAÇÃO |
|---|------------|
| Sem experiência em cargo direção intermédia 2º e 3º grau na Administração Pública | 2 Valores |
| Comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos em cargo direção intermédia 2º e 3º grau na Administração Pública, em diferente área a concurso | 8 Valores |
| Comprovada experiência profissional, igual a ou superior 3 anos em cargo direção intermédia 2º e 3º grau na Administração Pública, em diferente área a concurso | 10 Valores |
| Comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos em cargo direção intermédia 2º e 3º grau na Administração Pública, na área a concurso | 13 Valores |
| Comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos em cargo direção intermédia 2º e 3º grau na Administração Pública, na área a concurso | 15 Valores |

| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA 1º GRAU OU SUPERIOR | VALORAÇÃO |
|--|------------|
| Sem experiência em cargo direção intermédia 1º grau ou superior | 2 Valores |
| Comprovada experiência profissional, em cargo direção intermédia 1º grau ou superior na Administração Pública, em diferente área a concurso | 16 Valores |
| Comprovada experiência profissional, inferior 6 anos em cargo direção intermédia 1º grau ou superior na Administração Pública na área a concurso | 17 Valores |
| Comprovada experiência profissional, igual a ou superior 6 anos em cargo direção intermédia 1º grau ou superior na Administração Pública, na área a concurso | 18 Valores |
| Comprovada experiência profissional, igual ou superior a 12 anos em cargo direção superior na Administração Pública, na área a concurso | 20 Valores |

A Experiência profissional em cargos de direção/coordenação, não são cumulativos, pelo que no caso da presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A valoração final do parâmetro **Experiência Profissional** será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (EPFCC \times 40\%) + (EPCD \times 60\%)$$

Sendo:

EP = Experiência Profissional

EPFCC = Experiência Profissional em Funções/Cargo/Carreiras

EPCD = Experiência Profissional em Cargos de Direção ou de Coordenação Formal

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:

Visa avaliar a 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:

Visa avaliar a 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

Visa avaliar a 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 MUDANÇAS:

Visa avaliar a 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:

Visa avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva 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:

Visa avaliar a 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.

Cada competência é avaliada de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

De **0 a 4 valores**: Insuficiente

De **5 a 8 valores**: Reduzido

De **9 a 12 valores**: Suficiente

De **13 a 16 valores**: Bom

De **17 a 20 valores**: Elevado

A classificação final da entrevista pública é expressa na escala de 0 a 20 valores (com arredondamento até às centésimas) e será obtida pela média aritmética simples dos valores obtidos de acordo com a 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

Serão excluídos do procedimento o(a)s candidatos(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:

Atendendo a que as competências elencadas são essenciais ao exercício bem-sucedido das funções inerentes ao cargo, a obtenção de **classificação inferior a 12 valores** será considerada como reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo o(a) candidato(a), nestas circunstâncias, ser proposto para provimento no cargo.

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:

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

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

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

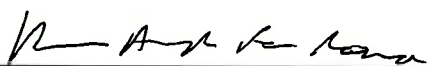
1º Valoração obtida no parâmetro Experiência Profissional no âmbito da avaliação curricular;

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, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser devidamente assinada pelos membros do júri.

O Júri



Rui André Ferreira Ramos



Serafim José de Castro Silva



António José de Oliveira Mota