Departamento de Empreitadas de Vias e Espaço Público - Proc.07/22

Ata nº 1

Aos quatro um dias do mês de julho de dois mil e vinte dois, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia 1º grau – Diretor de Departamento de Empreitadas de Vias e Espaço Público, constituído pela Senhora Presidente: Dora Paula Henriques Ferreira da Maia, 2º Vogal efetivo: Rui André Ferreira Ramos e a 2ª Vogal suplente: Maria de Fátima Pinto da Costa, para definir os critérios a seguir identificados, tendo em conta a estrutura nuclear 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, 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 o Departamento de Empreitadas de Vias e Espaço Público, descritas no Anexo I do ponto IV do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Autarquia, publicado em *Diário da República, 2.ª série — N.º 38 — 23 de fevereiro 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 20º nº 1º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à

Administração Local pela Lei nº 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 6 anos de experiencia 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 2016) 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.

(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 2016.

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.

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, 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 - até ao limite de 30 Horas (só são consideradas formações com duração ≥03h50m)	1 Valor
Pós-graduação/Especialização/MBA fora do âmbito do cargo a prover	2 Valores
Pós-graduação/Especialização/MBA de relevante interesse para o cargo a prover	4 Valores
Curso de Direção (≥ a 60 Horas)	5 Valores

(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 publica, 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 da seguinte forma:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM FUNÇOES/CARGOS/CARREIRAS	VALORAÇÃO
Comprovada experiência profissional, igual ou superior 6 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	10 Valores
Comprovada experiência profissional, igual ou superior 12 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	12 Valores
Comprovada experiência profissional igual ou superior 16 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	14 Valores
Comprovada experiência profissional igual ou superior 20 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 da seguinte forma:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM FUNÇOES 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 de 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 = (EPFCCx40%) +(EPCDx60%)

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 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 ORGANIZAÇAO:

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 fomentado 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:

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 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:

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 6 comportamentos, sendo a classificação determinada de acordo com o quadro seguinte:

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados às competências em avaliação	0 - 5 valores
Demonstra possuir um dos comportamentos associados às competências em avaliação	6 - 9 valores
Demonstra possuir todos os comportamentos associados às competências em avaliação	10 -12 valores
Demonstra possuir todos os comportamentos associados às competências em avaliação, duas quais a um nivel elevado	13 -15 valores
Demonstra possuir todos os comportamentos associados às competências em avaliação, quatro quais a um nivel elevado	16 -18 valores
Demonstra possuir todos os comportamentos associados às competencias em avaliação a um nivel elevado	19 -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 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:

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 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 = (ACx30%) + (EPx70%)

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, 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

Dora Paula Henriques Ferreira da Maia

Rui André Ferreira Ramos

Maria de Fátima Pinto da Costa