

C. Pinto
H.

Chefe de Divisão de Saúde – Proc. 21/2020

Ata de definição de critérios

Aos dezanove dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia 2º grau – **Chefe de Divisão de Saúde** constituído pela Senhora Presidente: Enf. Celeste Meireles Pinto, 1ª Vogal efetiva: Dra. Hermenegilda Maria Cunha e Silva, a qual substituirá a Presidente do Júri, em caso de ausência ou impedimento e a 2ª Vogal efetiva: Dr.ª Maria Goreti Ferreira Martins, para definir os critérios a seguir identificados, tendo em conta a estrutura 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, 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 Saúde** descritas no Anexo II do ponto 5.2.3 do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Autarquia, publicado em *Diário da República*, 2.ª série — N.º 243 — 18 de dezembro de 2019, 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.

Serão admitidos ao procedimento concursal candidatos 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 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 candidato 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 ou nível certificado pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	VALORAÇÃO
Licenciatura	17 VALORES
Mestrado	+ 2 VALORES
Doutoramento	+ 3 VALORES

(FP) Formação profissional - Serão ponderadas as especializações, ações de formação, estágios, congresso, seminários, encontros, jornadas e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover, obtidas/ministradas a partir do ano de 2016.

Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é igual a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

- Sem formação profissional - **0 Valores;**
- Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover - **5 valores;**
- Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 50 horas - **10 valores;**
- Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 100 horas - **12 valores;**
- Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 150 horas - **14 valores;**
- Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração até 200 horas - **16 valores;**
- Participação em formação profissional especialização/pós-graduação/MBA/fora do âmbito do cargo a prover com avaliação, ministrado por estabelecimento de ensino superior - **17 valores;**
- Participação em formação profissional especialização/pós-graduação /MBA no âmbito do cargo a prover com avaliação, ministrado por estabelecimento de ensino superior - **20 valores;**

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso da presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

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

(EP) Experiência profissional - Será ponderada o desempenho efetivo de funções na área de atividade respeitante ao presente procedimento concursal, bem como o tempo de serviço na carreira em que o (a) candidato(a) está inserido (a), de acordo com os dois subparâmetros:

(EPFT) = Classificação no subparâmetro de Experiência Profissional em Funções Técnicas;

(EPCD) = Classificação no subparâmetro Experiência Profissional em Cargos de Direção ou de Coordenação Formal (EPCD) (designadamente por despacho ou outro ato).

Os critérios de avaliação do subparâmetro “**Experiência profissional em Funções Técnicas**” constam dos itens infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo ultrapassar os 20 valores.

VALORAÇÃO	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM FUNÇÕES TÉCNICAS
5 VALORES	Experiência profissional em funções técnicas em área distinta do provimento do cargo de direção, no âmbito da Administração Central/Local e Setor Privado
8 VALORES	Experiência profissional em funções técnicas na área da Saúde, no âmbito do Setor Privado
10 VALORES	Experiência profissional (inferior a quatro anos) em funções técnicas na área da Saúde, no âmbito da Administração Central/Local
12 VALORES	Experiência profissional (quatro anos) em funções técnicas na área da Saúde, no âmbito da Administração Central
14 VALORES	Experiência profissional (quatro anos) em funções técnicas na área da Saúde, no âmbito da Administração Local *

*A partir de quatro anos, acresce um valor por cada ano em funções técnicas na área do provimento do cargo de direção, no âmbito da Administração local, até ao limite de **20 valores**.

- Os critérios de avaliação do subparâmetro “**Experiência profissional em Cargos de Direção ou de Coordenação**” constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatória da pontuação, não podendo ultrapassar os 20 valores.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM CARGOS DIREÇÃO OU DE COORDENAÇÃO			
CARGOS DE DIREÇÃO		CARGOS DE COORDENAÇÃO	
Sem experiência em cargos de direção formalizada	0 VALORES	Sem experiência em cargos de coordenação formalizada	0 VALORES
Inferior a quatro anos de experiência em cargos de direção formalizada em diferentes áreas a concurso	10 VALORES	Inferior a quatro anos de experiência em cargos de coordenação formalizada em diferentes áreas a concurso	4 VALORES
Até quatro anos de experiência em cargos de direção formalizada na área da Saúde *	12 VALORES	Até quatro anos de experiência em cargos de coordenação formalizada na área da Saúde *	8 VALORES

*A partir de quatro anos, acresce um valor por cada ano em cargos de direção ou de coordenação formalizada, até ao limite de **20 valores**.

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

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

Sendo:

EP = Experiência profissional

EPFT = Experiência Profissional em Funções Técnicas

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 dos candidatos, 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 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 4 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 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:

$$EP = C1+C2+C3+C4+C5+C6$$

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 os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como os candidatos 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 candidato nestas circunstâncias ser proposto para provimento.

A escolha recairá no candidato 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

CF-10
g.

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


Celeste Meireles Pinto


Hermenegilda Maria Cunha e Silva


Maria Goreti Ferreira Martins