

ATA N.º 1/Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DIRIGENTE NA COMUNIDADE
INTERMUNICIPAL DA REGIAO DE AVEIRO

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA FIXAR OS PARAMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO,
GRELHA CLASSIFICATIVA E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos oito dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco, reuniu, por meios telemáticos, nos termos do artigo 24º-A do Código de Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual, o Júri do procedimento, nomeado por Despacho do Primeiro Secretário Executivo, n.º 2029 de 02/12/2024, constituído nos termos do artigo n.º 11 da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho, na sua redação atual, constituído por:

Presidente: José Eduardo Alves Valente de Matos, Primeiro-Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro;

Vogais: Fernando Fidalgo Caçoilo, ex Autarca Câmara Municipal de Ílhavo e Rui Jorge Fernandes de Moraes, Diretor do Departamento de Ordenamento e Desenvolvimento Sustentável da Câmara Municipal da Murtosa;

A fim de fixar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelhas classificativas e o sistema de valoração final dos métodos de seleção para o recrutamento para o cargo de direção intermédia de 3.º Grau – Chefe da Unidade de Apoio à Mobilidade e Transportes;

Relativamente ao procedimento de recrutamento para provimento do Cargo de direção intermédia de 3.º Grau – Chefe da Unidade de Apoio à Mobilidade e Transportes, a seleção de candidatos/as será efetuada através da aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular, (AC), e Entrevista Pública, (EP), para os quais o presente júri deliberou, por unanimidade, estabelecer os seguintes critérios de avaliação:

A Avaliação Curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos/as candidatos/as às exigências do cargo, com base no seu percurso profissional e apreciação curricular. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte formula:

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

Em que:

Habilitações Académicas (HA) - ponderação da titularidade de grau académico, considerando-se apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este equiparado, comprovado

de acordo com documentos emitidos ou reconhecidos por entidades competentes portuguesas, e será avaliado do seguinte modo:

Licenciatura - 18 valores;

Mestrado - 19 valores;

Doutoramento - 20 valores.

Formação Profissional (FP) - ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, (seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, cursos, ações ou módulos de formação ou afins), relacionadas com a área de atuação e competências a exercer pelo cargo a prover, comprovados através de documento comprovativo de frequência.

Naqueles em que não seja indicada a sua duração, cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias, e serão avaliados do seguinte modo:

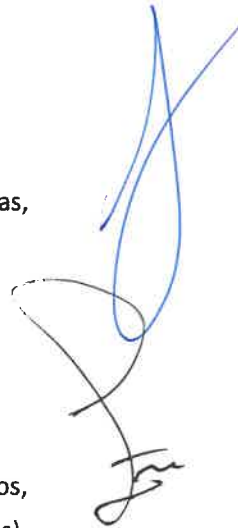
- De 0 a 100 horas – 12 valores;
- De 101 a 150 horas – 14 valores;
- De 151 a 200 horas – 16 valores;
- De 201 a 300 horas – 18 valores;
- Superior a 301 horas – 20 valores;

Experiência Profissional (EP) – desempenho profissional em cargos ou carreiras de relevância para a área de atuação do cargo a prover, e dos quais sejam apresentados documentos comprovativos que evidenciem que a atividade exercida tem relevância para o cargo a prover, e será avaliado do seguinte modo:

- De 02 até 04 anos – 10 valores;
- De 04 até 07 anos – 14 valores;
- De 07 até 14 anos – 18 valores;
- Duração superior a 14 anos – 20 valores.

Só serão considerados os períodos de tempo de experiência profissional dos quais sejam apresentados comprovativos e que evidenciem que a atividade exercida tem relevância para a área de atuação do cargo a prover.

Entrevista Pública – visa avaliar, de forma sistemática e objetiva, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados entre o/a candidato/a e o júri, valorizando as exigências e as responsabilidades do cargo a prover, a área de atuação e perfil profissional do cargo, de acordo com as seguintes competências. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com



valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nas competências avaliadas, de acordo com a seguinte formula:

$$EP = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

Em que:

A - Liderança e Gestão das Pessoas: visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os/as colaboradores/as, mobilizando-os/as para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização, através de evidencias comportamentais de envolvimento dos/as trabalhadores/as na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço, promovendo do espírito de grupo e de um clima organizacional propício à participação e cooperação, sendo um referencial de confiança;

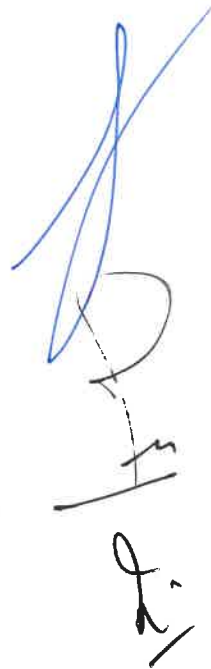
B - Visão Estratégica: visa avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço e ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão;

C - Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar a qualidade da informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: conhecimentos especializados e experiência profissional necessários à coordenação técnica da unidade orgânica. Acompanhar a evolução e tendências nacionais e internacionais nas áreas de conhecimento relevantes para a missão e objetivos do serviço e alargar os conhecimentos e experiência a outras áreas científicas e profissionais, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas e da atuação. Utilizar as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

D - Planeamento e organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Planear e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos. Definir prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes. Acompanhar, controlar e avaliar a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos. Revêr e ajustar o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.

E - Representação e Colaboração Institucional: visa avaliar a capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou



internacional, aceitando a responsabilidade de direção ou de participação em projetos que implicam exposição e visibilidade externa; demonstrar outros traços comportamentais como comunicação com a vontade e confiança perante audiências alargadas; representar o serviço e/ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade; promover a aplicação de orientações provenientes de grupos de trabalho exteriores à sua organização ou unidade orgânica e empenha-se nelas;

F - Orientação para a Inovação e Mudança: visa avaliar a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação, e traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: assumir e concretizar, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoiar as equipas de trabalho nesse processo; fomentar a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados; adotar e propor soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho; aderir às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais;

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista Pública será avaliado por cada um dos membros do júri, segundo os seguintes níveis classificativos que ponderam a demonstração das competências em causa:

Elevado - 20 valores;

Bom - 16 valores;

Suficiente - 12 valores;

Reduzido - 8 valores;

Insuficiente - 4 valores;

Não demonstra - 0 valores.

O presente Júri deliberou finalmente sobre a fórmula de valoração final do presente procedimento concursal:

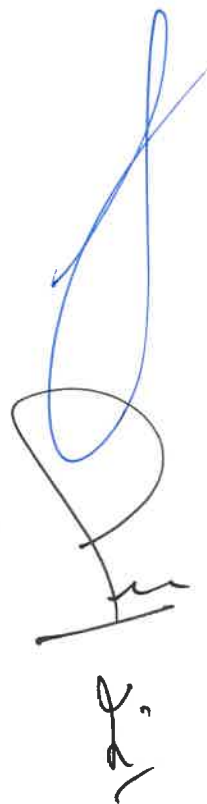
CF: AC (30%) + EP (70%)

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.



Os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, para qual será necessário a exibição de documento de identificação, consideram-se automaticamente excluídos/as.

Todo/as os/as candidatos/as que obtenham, aplicada a fórmula de valoração final, um resultado inferior a 9,50 valores, serão considerados como não detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo a prover.

Terminado o presente Procedimento concursal, será elaborada a proposta de nomeação do/a candidato/a, cuja seleção será nos termos deliberados na presente ata, com indicação sumária das razões pela quais a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se o júri de ordenar os/as restantes candidatos/as.

As notificações e convocatórias a efetuar no âmbito do presente procedimento concursal serão efetuadas exclusivamente por correio eletrónico, usando-se para o efeito o endereço eletrónico indicado pelo/a candidato/a, no requerimento.

Não havendo mais nada a tratar, foi dada por finda a reunião e lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri.

O Júri do Procedimento Concursal



José Eduardo Alves Valente de Matos



Fernando Fidalgo Caçotilo



Rui Jorge Fernandes de Moraes