

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O RECRUTAMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA
DE 2º GRAU – CHEFE DE DIVISÃO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO**

ATA N.º 1 – CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO

Aos 21 dias do mês de julho do ano dois mil e vinte, na sede da CIM Cávado, na Rua do Carmo, 29, 4700-309 Braga, reuniu pelas dez horas, o Júri nomeado para o concurso acima mencionado, com a presença dos seguintes elementos:

Presidente: Eng.º Luís Manuel Macedo, Primeiro Secretário do SEI da Comunidade Intermunicipal do Cávado.

Vogais Efetivos: Dr.ª Dulce Filipe, Chefe de Divisão de Recursos Humanos do Município de Vila Verde e Dr. Nuno Capitão, Chefe de Divisão de Gestão Financeira do Município de Esposende.

Esta reunião teve como objetivo proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo deliberado, por unanimidade, o seguinte: a avaliação assentará na aplicação de dois métodos: **Avaliação Curricular e Entrevista Pública.**

1. Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e formação profissional. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. A avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

AC – Avaliação Curricular; HA — Habilitações Académicas; EP — Experiência Profissional (Subdividida em Experiência em Funções Técnicas [EPFT] e b) Experiência Profissional em Cargos de Direção [EPCD]); FP — Formação Profissional.

A fórmula para se aferir o parâmetro Avaliação Curricular (AC) é a seguinte:

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

Em que:

Habilitação Académica (HA): Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponde a grau académico, ou seja, a esta equiparada e que seja devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a mestrado ou doutoramento	20 valores

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

Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional dos candidatos, de acordo com os seguintes fatores e respetivos critérios:

a) **Experiência Profissional em Funções Técnicas (EPFT)** que será valorada da seguinte forma:

Experiência Profissional em Funções Técnicas	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 6 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse da licenciatura	15 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse da licenciatura	18 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 14 anos em funções/cargos/carreiras/ para as quais seja exigível a posse da licenciatura	20 valores

b) **Experiência Profissional em Cargos de Direção (EPCD)** que será valorada, tendo por referência a duração da comissão de serviço, da seguinte forma:

Experiência Profissional em Cargos de Direção	Valoração
Sem comprovada experiência profissional em cargo de direção intermédia	0 valores
Com comprovada experiência profissional em cargo de direção intermédia com conteúdo funcional diferente do cargo a prover	10 valores
Com comprovada experiência profissional até 2 anos em cargo de direção intermédia com conteúdo funcional do cargo a prover	15 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior 2 anos em cargo de direção intermédia com conteúdo funcional do cargo a prover	18 valores

A partir de 2 anos de exercício de funções em cargo de direção intermédia com conteúdo funcional do cargo a prover, será considerado 1 (um) ponto adicional por cada ano, até ao limite de 20 valores.

Os valores 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 fórmula para se aferir o parâmetro Experiência Profissional (EP) é a seguinte:

$$EP = 50\%EPFT + 50\%EPCD$$

Formação Profissional (FP) – Na avaliação do parâmetro de formação profissional, o júri considerará todas as ações de formação frequentadas nos últimos 10 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução na Administração Pública.

Formação Profissional	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover com duração inferior a 150 horas	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 150 horas	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas	13 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 175 horas	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 200 horas	20 valores

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

Apenas são 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 equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

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

2. A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A+B+C+D+E.1+E.2) / 6$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A – Interesse e motivação profissional;

B – Perfil para o cargo;

C – Conhecimento na área;

D – Sentido crítico;

E – Competências:

E.1. Competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;

E.2 Conhecimentos especializados e experiência profissional necessários à coordenação técnica da unidade orgânica.

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores



- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores

B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 8 valores
- Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores

C – Conhecimento na área: Neste item procurar-se-ão avaliar os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores

D – Sentido crítico: Neste item procurar-se-ão avaliar as opções tomadas a respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de facto de nível profissional ou geral:

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 8 valores
- Não demonstrou sentido crítico – 4 valores

E – Competências: Neste item procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:

E.1) Competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.

- Demonstrou possuir elevada competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo – 16 valores

- Demonstrou possuir satisfatória competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo – 8 valores
- Não demonstrou competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo – 4 valores

E.2) Conhecimentos especializados e experiência profissional necessários à coordenação técnica da unidade orgânica.

- Demonstrou possuir elevados conhecimentos especializados e experiência profissional necessários à coordenação técnica da unidade orgânica – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bons conhecimentos especializados e experiência profissional necessários à coordenação técnica da unidade orgânica – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatórios conhecimentos especializados e experiência profissional necessários à coordenação técnica da unidade orgânica – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficientes conhecimentos especializados e experiência profissional necessários à coordenação técnica da unidade orgânica – 8 valores
- Não demonstrou conhecimentos especializados e experiência profissional necessários à coordenação técnica da unidade orgânica – 4 valores

3. Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no primeiro método de seleção. O procedimento Concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

4. A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética simples, ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 30\%AC + 70\%EP / 100$$

Sendo:

CF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

5. Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério em função da valoração obtida no método de seleção Entrevista Profissional.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

Presidente



Vogal



Vogal

