

Ata n.º 1

Em **4 de novembro de 2024** reuniu, na Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Chefe de Unidade | Gabinete de Contraordenações Gerais - Direção Intermédia de 3.º grau – Ref.ª 2024-98**, constituído por:

Presidente: Cristina Paula Ribeiro Marques, Chefe de Divisão Municipal de Contencioso.

Vogais Efetivos: Isabel Margarida Antunes Oliveira, Chefe da Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção, que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos e Mestre Vasco Costa Brandão de Moura Ramos, docente da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Vogal suplente: Maria Goreti Fernandes Leite, Diretora de Departamento Municipal de Gestão de Pessoas e Pedro Miguel de Oliveira Rodrigues Vieira, Chefe de Divisão Municipal de Assessoria e de Gestão da Produção Jurídica.

Esta reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista Pública**.

Primeiro

O **perfil** deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o/a candidato/a deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

Conteúdo Funcional – *“Organiza as atividades da unidade, de acordo com o plano de atividades definido e procede à avaliação dos resultados alcançados; distribui, orienta e controla a execução e qualidade técnica do trabalho produzido, assegurando a gestão dos trabalhadores integrados na unidade e a prossecução das atribuições previstas na Estrutura Flexível dos Serviços do Município do Porto.”*

Compete ao **Chefe de Unidade | Gabinete de Contraordenações Gerais** a prossecução das seguintes atribuições e competências: *“a) Garantir a instrução dos processos de contraordenação instaurados pelos diferentes serviços do Município e pelas demais entidades autuantes; b) Prestar assessoria no âmbito do processo de contraordenação geral em que o Município é arguido; c) Assegurar a análise das impugnações judiciais apresentadas em processo de contraordenação geral; d) Garantir o acompanhamento dos processos judiciais na sequência de impugnações judiciais apresentadas em processo de contraordenação geral; e) Promover e acompanhar o processo judicial de execução das decisões administrativas proferidas pelo Município no processo de contraordenação geral; f) Assegurar a extração de certidões de dívida pelo não pagamento das custas processuais aplicadas em processo de contraordenação rodoviário; g) Acompanhar a gestão e atualização do Código Regulamentar do Município; h) Colaborar na realização de ações de formação para o universo dos trabalhadores do Município no âmbito das contraordenações gerais.”*

1. **Formação Académica** - Licenciatura.
2. **Área** - Chefe de Unidade.

3. **Experiência Profissional** - Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.
4. **Competências** - As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e materializadas nas seguintes competências comportamentais: Planeamento e organização; Otimização de recursos; Liderança e gestão de pessoas; e Decisão.
5. **Requisitos de Recrutamento** - De acordo com o n.º 3 do art.º 4.º e art.º 12.º da Lei n.º 49/2012, na sua atual redação, “(...) os titulares de cargos dirigentes de 3.º grau ou inferior deverão possuir licenciatura há pelo menos 2 anos ou licenciatura e 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias relacionadas com as funções a desempenhar”.
6. Os requisitos de admissão são aferidos através de documento oficial da respetiva entidade de ensino, bem como de declaração atualizada do serviço em que o/a candidato/a se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública, remetidos dentro do prazo de candidatura.

Segundo

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo/a candidato/a, no *curriculum vitae*, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. 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/a candidato/a. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas – HA;
2. Experiência Profissional – EP;
3. Valorização Curricular – VC.

De acordo com a seguinte fórmula: **AC = (20HA + 50EP + 30VC)/100**

Em que:

Habilitações Académicas: Entende-se por “*habilitação académica*” apenas a habilitação que corresponda 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:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20 valores

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

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto ou contacto com o Encarregado de Proteção de Dados, consulte o nosso site em <https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade>.

Experiência Profissional: 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 comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Com comprovada posse de licenciatura há menos 2 anos ou posse de licenciatura e até 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias relacionadas com as funções a desempenhar.	0 valores
Com comprovada posse de licenciatura há pelo menos 2 anos ou posse de licenciatura e 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias relacionadas com as funções a desempenhar.	10 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 5 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	11 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	12 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 7 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	13 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	14 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	15 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	16 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	17 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	18 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior 6 anos, em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	19 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos, em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	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.

Valorização Curricular: Neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

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

Valorização Curricular	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover.	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas.	10 valores
Participação em 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 especializada/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover.	15 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA no âmbito do cargo a prover.	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.

Terceiro

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+6B+6C+D+E1+E2+E3+E4) / 18**

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:

E1 – Planeamento e organização;

E2 – Otimização de recursos;

E3 – Liderança e gestão de pessoas;

E4 – Decisão.

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do/a candidato/a 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/a candidato/a 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/a candidato/a possui na área do cargo a prover.

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores;
- Demonstrou possuir muitos 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 e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos 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:

E1. 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.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de planeamento e organização – 4 valores.

E2. Otimização de recursos - Capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de otimização de recursos – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de otimização de recursos – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de otimização de recursos – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de otimização de recursos – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de otimização de recursos – 4 valores.

E3. Liderança e gestão de 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.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança e gestão de pessoas – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de liderança e gestão de pessoas – 4 valores.

E4. Decisão - Visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de decisão – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de decisão – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de decisão – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de decisão – 8 valores;
- Não demonstrou possuir capacidade de decisão – 4 valores.

Quarto

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

Quinto

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = (30AC + 70EP) / 100$$

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

Sexto

O júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,