



Ata n.º 1

Em **22 de junho de 2022**, reuniu, através de videoconferência, o Juri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Chefe de Unidade | Gabinete de Gestão da Marca (direção intermédia de 3.º grau)** constituído por:

Presidente: Maria Salomé da Silva Ferreira, Diretora Municipal de Gestão de Pessoas e Organização.

Vogais Efetivos: Isabel Marina Oliveira Moreira da Silva, Diretora do Departamento Municipal de Comunicação e Promoção, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Professor Doutor João Paulo de Jesus Faustino, Professor Auxiliar da Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

Vogais Suplentes: Maria Goreti Fernandes Leite, Diretora de Departamento Municipal de Gestão de Pessoas e Isabel Margarida Antunes Oliveira, Chefe de Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção.

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 candidato 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 Gestão da Marca** a prossecução das seguintes atribuições e competências: "a) *Desenvolver e operacionalizar o plano estratégico de gestão e promoção das marcas do universo municipal;* b) *Garantir a produção, a revisão e a qualidade dos materiais e suportes gráficos, multimédia e criativos desenvolvidos pelo universo municipal;* c) *Garantir o cumprimento das regras e normas decorrentes do Manual de Identidade da Marca "Porto.";* d) *Monitorizar o desempenho da marca "Porto." e das ações decorrentes da sua promoção;* e) *Gestão e manutenção de equipamentos associados à comunicação e à promoção das marcas do universo municipal e de eventos municipais;* f) *Gestão dos processos de registo de propriedade industrial das marcas do universo municipal.*".

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, orientação para a inovação e mudança, liderança e gestão de pessoas e decisão.

6
14



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".

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 candidato 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 candidato, 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 candidato. 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 (HA) – Entende-se por "habilitação académica" apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este 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:

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

EP	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 (VC) – 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:



VC	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 – Orientação para a inovação e mudança;

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 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 – Conhecimentos 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 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:

39



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. 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.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para a inovação e mudança – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para a inovação e mudança – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para a inovação e mudança – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para a inovação e mudança – 8 valores
- Não demonstrou capacidade de orientação para a inovação e mudança – 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 na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

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

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

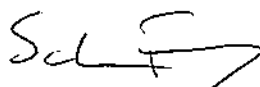
EP = Entrevista Pública.

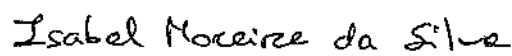
Sexto:

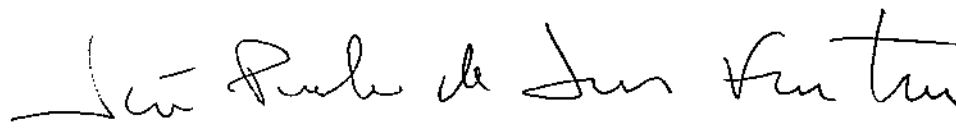
O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção.

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,


Presidente


Vogal


Vogal

