

## Ata n.º1

Em **19 de maio de 2022**, reuniu, através de videoconferência, o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Chefe de Unidade | Gabinete de Operações e Mitigação de Risco (direção intermédia de 3.º grau)** constituído por:

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

**Vogais Efetivos:** Luís Alexandre Pereira dos Santos Moutinho, Diretor de Departamento Municipal de Proteção Civil, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Professor Doutor Manuel Fernando Ribeiro Pereira, Professor Catedrático da Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto.

**Vogais suplentes:** Maria Goreti Fernandes Leite, Diretora de Departamento Municipal de Gestão de Pessoas, e Isabel Margarida Antunes Oliveira, Chefe da 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 Operações e Mitigação de Risco** a prossecução das seguintes atribuições e competências: “a) *Avaliar o risco para a segurança de pessoas e bens e património, nos termos previstos no Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação;* b) *Executar, ao abrigo do estado de necessidade, as medidas de salvaguarda da segurança de pessoas e bens, para eliminação de perigos e mitigação de riscos nos termos do disposto, conjugadamente, no Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação;* c) *Gerir o piquete da proteção civil;* d) *Promover a previsão e o acompanhamento permanente das situações de risco e a vigilância reforçada de situações críticas;* e) *Estudo e divulgação de formas adequadas de proteção dos edifícios em geral, de monumentos e de outros bens culturais, de infraestruturas, do património arquivístico, de instalações de serviços essenciais, bem como do ambiente e dos recursos naturais;* f) *Apoio logístico às vítimas e às forças de socorro em situação de emergência;* g) *Levantamento, previsão, avaliação e prevenção dos riscos coletivos;* h) *Análise permanente das vulnerabilidades perante situações de risco;* i) *Planeamento de soluções de emergência, visando a busca, o salvamento, a prestação de socorro e de assistência, bem como a evacuação, alojamento e abastecimento das populações;* j) *No âmbito do Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais apoiam o socorro à população, incluindo os animais de companhia, bem como na retoma das condições pré -evento, incluindo a reposição de serviços e fornecem informação de apoio à decisão e apoio logístico aos comandantes das operações de socorro;* k) *Promover a articulação estreita com*

os serviços da autarquia no sentido de serem criados mecanismos conjuntos de resposta à emergência; l) Colaborar, apoiar e acompanhar grandes eventos desportivos, culturais ou artísticos, ao nível da segurança.”

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.
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 valorização 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:

**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