



ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DE DIVISÃO DE
DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E
SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Aos vinte e oito dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e três, no edifício da Câmara Municipal de Viana do Castelo, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **chefe de divisão de desenvolvimento económico** da Câmara Municipal de Viana do Castelo, a fim de definir os critérios de avaliação a utilizar para efeito da avaliação dos candidatos.

Aberta a sessão, o júri procedeu à explicitação dos termos em que irá efetuar a avaliação dos candidatos, atento o perfil pretendido, tendo para o efeito deliberado por unanimidade fixar os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, bem como, o cálculo da classificação final.

Recrutamento:

O cargo de chefe de divisão corresponde ao de dirigente da Administração Pública, devendo o seu recrutamento respeitar o estatuto do pessoal dirigente da administração local.

O recrutamento para o cargo é feito, por procedimento concursal de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que **reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.**

Competências e funções:

Compete à Divisão de Desenvolvimento Económico:

- a) Promover a agilização dos processos de apoio às atividades económicas;
- b) Prestar aconselhamento às empresas já existentes e às que se pretendam instalar no concelho;
- c) Facilitar o relacionamento das empresas com o Município, nos processos de instalação e licenciamento das atividades económicas;



- d) Prestar o apoio especializado ao empreendedor no âmbito da criação de negócios por forma a facilitar o relacionamento com a autarquia;
- e) Promover iniciativas que visem contribuir para o fomento de uma cultura empreendedora no Município nomeadamente promover encontros regulares com especialistas em desenvolvimento empresarial e criação de negócios, bem como, promover eventos temáticos dedicados aos problemas das jovens empresas;
- f) Promover e acompanhar projetos estratégicos e estruturantes para a inovação e desenvolvimento económico do Município, com vista a dinamizar e apoiar polos de inovação tecnológica, incubadores de empresas e outras iniciativas associadas ao desenvolvimento económico, empreendedorismo, inovação e investigação;
- g) Conceber instrumentos definidores da visão estratégica do Município, no âmbito do apoio aos investimentos municipais e ao desenvolvimento socioeconómico, em articulação com as demais unidades orgânicas e com a estratégia política municipal;
- h) Preparar, acompanhar e executar projetos realizados com financiamentos provenientes de fundos comunitários, bem como dos contratos-programa;
- i) Analisar, divulgar e assegurar fontes e instrumentos de financiamento externo, dirigidas ao apoio à atividade municipal;
- j) Preparar e gerir processos de candidatura a financiamento externo;
- k) Monitorizar a execução dos projetos com financiamento externo;
- l) Coordenar a interlocução com as entidades de gestão dos programas de financiamento externo;
- m) Articular com os serviços municipais e o Executivo a conceção e implementação de políticas e estratégias para a área de relações internacionais;
- n) Conceber e desenvolver a política de turismo do Município, nomeadamente os programas de promoção e valorização turística;
- o) Promover e difundir a marca "Viana do Castelo" a nível nacional e internacional;
- p) Promover Viana do Castelo em termos turísticos, impulsionando a criação das condições estruturais necessárias à sua afirmação no contexto regional, nacional e internacional;
- q) Estudar e promover medidas de estímulo aos operadores turísticos, dos empreendimentos turísticos e de alojamento local, da restauração e de eventos que contribuam para a animação turística do Município e a sua inserção nos circuitos turísticos nacionais e internacionais;



- r) Delinear e implementar objetivos e estratégias, linhas orientadoras e instrumentos de trabalho que dinamizem o crescimento sustentável do setor turístico local, encetando parcerias com entidades públicas ou privadas, sempre que necessário;
- s) O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha atribuir ao Município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores.

O Chefe de divisão irá coordenar a Unidade Orgânica de 3º grau – Turismo e o Gabinete de Gestão de Fundos Comunitários.

Os critérios são abaixo descritos e justificados.

Critérios e avaliação

A avaliação assentará na aplicação de dois métodos, de carácter eliminatório, avaliação curricular e entrevista pública, o primeiro valorizado em 40% e o segundo em 60%.

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.

As classificações a atribuir a cada um dos fatores considerados nos métodos de avaliação serão expressas na escala de zero (0) a vinte (20) valores.

A classificação final (CF) será o resultado da média aritmética das classificações atribuídas nos dois métodos de seleção: avaliação curricular (AC) e entrevista pública (EP), respeitando a seguinte fórmula.

$$CF = [(AC \times 40) + (EP \times 60)] / 100$$

1. Avaliação Curricular (AC)

Este método de seleção visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos contemplando as habilitações académicas (HA), a formação profissional (FP) e a experiência profissional (EP), respeitando a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + 3*EP + AD$$

6

1.1 Habilitações Académicas (HA)

A posse de determinado nível de habilitações académicas, conferindo embora aos candidatos um conjunto de conhecimentos e aptidões relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, não assume, no entanto, no



contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique uma majoração nem se constitui como principal critério diferenciador, até porque o procedimento concursal exige, à partida, habilitações académicas de nível superior.

Assim:

- | | | |
|----|----------------------|-------------|
| a) | Grau de Licenciado | 13 valores; |
| b) | Grau de Mestre | 14 valores; |
| c) | Grau de Doutoramento | 15 valores. |

Acresce uma bonificação até ao máximo de 5 valores, correspondente à soma até ao máximo 3 graus académicos, se o(s) grau(s) académico(s) obtidos forem em área considerada relevante para a função (perfil) a que o candidato concorre.

Considera-se área relevante a formação académica ao nível da licenciatura em Gestão, Economia ou Turismo.

Assim:

- | | | |
|----|----------------------|------------|
| d) | Grau de Licenciado | 2 valores; |
| e) | Grau de Mestre | 1 valores; |
| f) | Grau de Doutoramento | 2 valores. |

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica obtida em entidades devidamente credenciadas para o efeito.

1.2 Formação Profissional (FP)

A formação profissional é um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes e comportamentos.

É ponderada a participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional dos cargos em concurso, até ao máximo de 20 valores.

Serão apenas consideradas as ações de formação devidamente certificadas por entidades acreditadas junto das DGERT e realizadas desde 1 de janeiro de 2017 até à data da



abertura do procedimento concursal, com exceção das pós-graduações em áreas de interesse para a função ou as formações para cargos dirigentes ministradas pela Fundação FEFAL ou INA.

Entrará em linha de conta a formação profissional específica (toda a formação profissional que contribui para a aquisição de competências e conhecimentos diretamente relacionados com funções do lugar a prover), bem como a formação profissional geral (a formação profissional que contribui para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências e conhecimentos transversais e de aplicação geral, para enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho).

Por forma a quantificar a formação profissional geral obtida, irá considerar-se que os cursos com a duração de um (1) dia correspondem a seis (6) horas e que os de duração de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formação.

- a) Cursos com duração $\leq$ a 12 horas – 1 valor;
- b) Cursos com duração $\geq$ a 12 horas e $<$ a 24 horas – 2 valores;
- c) Cursos com duração $\geq$ a 24 horas e $<$ a 35 horas – 4 valores
- d) Cursos com duração $\geq$ a 35 horas e $<$ a 60 horas – 5 valores
- e) Cursos com duração $\geq$ a 60 horas – 6 valores
- f) Curso de Pós-graduação ou formação GEPAL, CEFADAL, CAGEP, FORGEP ou CADAP (*) – 10 valores.

(*) Apenas será considerada a formação pós-graduada em área diretamente relacionada com os perfis em concurso.

Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias da duração da ação.

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

1.3 Experiência Profissional (EP)

Tendo a experiência profissional sido considerada como requisito essencial, justifica-se que seja majorada pelo fator 3.

Experiência profissional: Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade em que o procedimento concursal se encontra aberto, bem como outras capacitações adequadas, considerando-se a sua natureza e duração:



A - Experiência profissional em funções correspondentes a técnico superior, considerando-se o desempenho efetivo em funções, cargos ou categorias, para cujo exercício seja exigível licenciatura (TSP):

- Até 10 anos - 15 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos - 17 valores;
- Igual ou superior a 12 anos - 20 valores.

B - Experiência profissional específica (EPE - em cargo de direção intermédia ou superior ou em funções de coordenação de serviços devidamente comprovada, nos últimos 10 anos):

- Sem experiência - 0 valores;
- Até 3 anos - 10 valores;
- De 3 a 6 anos - 12 valores;
- Mais de 6 anos até 9 anos - 14 valores;
- Mais de 9 anos - 16 valores.

Acrescem 4 valores se o desempenho de funções dirigentes ocorrer em coordenação de projetos e / ou desenvolvimento estratégico.

A fórmula a aplicar será a seguinte:

$$EP = (TSP + EPE) / 2$$

Em que:

- EP = Experiência profissional
- TSP = Experiência Profissional técnico superior
- EPE = Experiência Profissional Específica

1.4 Avaliação do Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a avaliação do desempenho atribuídas nos seguintes períodos de avaliação: - biénios 2019/20 e 2021/22.

A nota obtida em cada biénio será expressa numa escala de 0 a 20, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{\sum \text{da nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores}}{2}$$

2



A ausência de classificação em algum dos biénios será suprida pela atribuição de 2,5 pontos por cada biénio não avaliado.

2. Entrevista Pública (EP)

Entrevista Pública: Visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS;
- PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO;
- OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS;
- VISÃO ESTRATÉGICA;
- TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES.

Cada parâmetro será avaliado na escala de 0 a 20 valores, avaliado em seis níveis, a saber:

- Excelente – 18 a 20 valores;
- Muito bom – 15 a 17 valores;
- Bom – 13 a 14 valores;
- Suficiente – 10 a 12 valores;
- Insuficiente – 6 a 9 valores;
- Mau – 0 a 5 valores.

As classificações a atribuir pelo júri serão adequadamente fundamentadas.

Cada entrevista terá a duração aproximada de sessenta (60) minutos.

Decidiu ainda o Júri que todas as pontuações a atribuir na Avaliação Curricular e Entrevista Pública serão expressas até às centésimas, por arredondamento a efetuar no final da aplicação de cada um dos métodos de seleção, bem como na classificação final, por defeito ou por excesso conforme o valor das milésimas seja inferior ou igual/superior a cinco.

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, o critério de maior classificação na experiência profissional específica,

Todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que nela participaram

O Presidente do Júri,

[Assinatura Qualificada] Assinado de forma digital por [Assinatura Qualificada] Ricardo Nuno de Sá Rego
Dados: 2024.02.05 12:45:52 Z

Ricardo Rego

O 1º Vogal efetivo,

Alberto Rego

O 2º Vogal efetivo,

Hírdina Machado