

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO DE ECONOMIA E TURISMO - DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU**

**ATA N.º 1**

Em **29 de julho de 2024** reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Chefe de Divisão de Economia e Turismo - Direção Intermédia de 2.º grau**, com o objetivo de proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção para efeitos de avaliação dos candidatos.

Estiveram presentes na reunião **Sandro Miguel da Costa Louro**, Diretor Municipal de Gestão, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Andreia Daniela Coelho dos Santos**, Diretora do Departamento de Cultura, Educação, Juventude e Turismo na Câmara Municipal Santa Maria da Feira, **Vogal Efetivo** e **Ângela Isabel Martins Vilaça Faria**, Chefe de Divisão de Funding, Fundos Comunitários e Relações Internacionais, **Vogal Efetivo**.

Iniciada a reunião, o Júri procedeu à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção **Avaliação Curricular** e **Entrevista Pública**, atendendo ao perfil pretendido e a publicitar, bem como os requisitos e exigências da função.

**1. Perfil**

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:

- 1. Conteúdo Funcional** – Compete ao **Chefe de Divisão de Economia e Turismo** a prossecução das seguintes atribuições e competências: a) *Desenvolver e implementar a estratégia do executivo para o turismo;* b) *Gerir o posicionamento da marca Braga, em estreita colaboração com o Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Protocolo e outras partes interessadas no sector;* c) *Conceber e desenvolver linhas de merchandising turístico, com base em parcerias com outras partes interessadas no sector;* d) *Gerir os postos de turismo municipais de forma integrada com os restantes canais de interação com o turista;* e) *Fomentar parcerias com mercados potenciais para promoção do destino Braga;* f) *Estabelecer, com entidades relevantes, uma rede de partilha de conhecimento e boas práticas, que suporte a definição, alinhamento e evolução da estratégia do sector Braga, dando especial atenção a parceiros da área do turismo de negócios, científico e de lazer, bem como aos principais agentes económicos envolvidos;* g) *Desenvolver plataforma de benchmarking, com base nas melhores práticas do mercado, que suporte a definição da estratégia do município para o turismo;* h) *Assegurar a coordenação entre o município e os agentes de animação turística, designadamente as coletividades locais que asseguram a promoção e organização de eventos de reconhecido interesse para o turismo;* i) *Programar, promover e fazer representar o município em iniciativas de apoio às atividades económicas, nomeadamente feiras, exposições e congressos;* j) *Promover a organização de eventos tradicionais de interesse para o turismo e, no mesmo âmbito, estimular e apoiar a organização de acontecimentos promovidos por outras entidades que se mostrem adequadas para a valorização ou dignidade da imagem turística do município;* k) *Gerir a difusão da informação de interesse para os agentes de promoção turística do município e promover o intercâmbio turístico com outras cidades;* l) *Gerir e dinamizar o Serviço Municipal de Apoio ao Consumidor;* m) *Definir as linhas orientadoras para a elaboração do Plano Estratégico para o Desenvolvimento Económico e acompanhar a sua implementação;* n) *Estabelecer parcerias com o ativo económico local e*

*associações empresariais, tendo em vista a captação de investimento; o) Criar condições que facilitem a fixação de empresas no concelho; p) Estabelecer, em estreita articulação com a InvestBraga, Agência para a Dinamização Económica de Braga, EM, o desenvolvimento e a promoção das vantagens competitivas e dos recursos do Município, tendo em vista a criação de um ambiente propício à atração de empresários e empreendedores; q) Incentivar a implementação de medidas de simplificação administrativa, passíveis de beneficiar, designadamente, setores/atividades ambientalmente sustentáveis e identificados como críticos na estratégia de desenvolvimento económico; r) Assegurar o controlo dos apoios atribuídos, validando os relatórios de atividades apresentados e os documentos contabilísticos comprovativos da boa aplicação dos apoios; s) O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha atribuir ao Município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores.*

**2. Formação Académica – Licenciatura;**

**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;

**5. Requisitos de Admissão -** O previsto no artigo 20.º, n.º 1 da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, “os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, 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 seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia do 1.º ou do 2.º grau, respetivamente”.

O requisito de admissão é aferido por 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, **sob pena de exclusão**.

## **2. Avaliação Curricular**

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, a experiência profissional e a formação profissional. 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 **AC** 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. Formação Profissional – FP.

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

**2.1. 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:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	16 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo na respetiva área (mestrado)	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.

**2.2. Experiência Profissional (EP):** Este fator reveste requisito preferencial, pelo que lhe é atribuída maior ponderação entre os vários fatores considerados. Pretende determinar-se 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, com ênfase no exercício efetivo de funções de chefia. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional ou com comprovada experiência profissional, inferior a 4 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0 valores
Com comprovada experiência profissional, igual a 4 anos e inferior a 6 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	10 valores
Com comprovada experiência profissional, igual a 6 anos e inferior a 10 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	12 valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 10 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	14 valores
Com comprovada experiência profissional, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover.	15 valores
Com comprovada experiência profissional, até 3 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover.	16 valores
Com comprovada experiência profissional, superior a 3 anos e inferior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover.	18 valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, 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.

**2.3. Formação Profissional (FP):** Neste fator pretende avaliar-se 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. Relativamente a este parâmetro, apenas se considerará a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, que se encontre devidamente comprovada, obtida nos últimos 10 anos anteriores à data da publicação do aviso de abertura na BEP, a qual será contabilizada em horas e até ao máximo de 16 valores, sendo atribuído adicionalmente 2 valores caso reúna os requisitos i) e/ou ii), da seguinte forma:

Formação Profissional	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 e inferior a 150 horas.	12 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas.	16 valores
i) Pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo, com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	+ 2 valores
ii) Curso destinado especificamente a dirigentes na Administração Pública (GEPAL, CEFADAL, PROGAL, CAGEPFORGE, CADAP) com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	+ 2 valores

No que respeita aos cursos de pós-graduação/MBA/curso dirigentes Administração Pública de relevante interesse para o cargo não se aplica o critério de temporalidade dos 10 anos.

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.

### 3. Entrevista Pública

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:

$$EP = (3*A+B+C+2*D+E) / 8$$

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

- A - Perfil e conhecimentos para o cargo;
- B - Orientação para resultados;
- C - Decisão;
- D - Liderança e gestão das pessoas;
- E - Tolerância à pressão e contrariedades;

**A - Perfil e conhecimentos para o cargo:** Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido e os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover:

- Demonstrou possuir elevado perfil e conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 8 valores;
- Não demonstrou perfil ou conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 4 valores.

**B - Orientação para resultados** - Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as atividades e projetos e que lhe são colocados:

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

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

- 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.

**D - Liderança e gestão das 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 das pessoas – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 4 valores.

**E - Tolerância à pressão e contrariedades** - Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional:

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

Cada Entrevista terá a duração, previsível, de 30 minutos.

Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri elaborou uma ficha individual (anexo I), que faz parte da presente ata.

#### **4. Audiência dos Interessados**

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.

#### **5. Ordenação Final**

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

$$CF = (40AC + 60EP) / 100$$

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

#### **6. Notificações**

O júri delibera, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos(às) candidatos(as) são realizadas pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, através da Plataforma de Recrutamento do Município de Braga, através do email indicado no formulário de candidatura, pelo(a) candidato(a).

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,

Assinado por: **SANDRO MIGUEL DA COSTA LOURO**  
Num. de Identificação: 11088148  
Data: 2024.07.29 14:43:36+01'00'

Assinado por: **ÂNGELA ISABEL MARTINS VILAÇA DE FARIA**  
Num. de Identificação: 10554507  
Data: 2024.07.31 10:38:59+01'00'



Assinado por: **Andreia Daniela Coelho dos Santos**  
Num. de Identificação: 10861355  
Data: 2024.07.31 10:14:43+01'00'



**Ata n.º 1 - Anexo I  
Ficha de Entrevista Pública**

**Chefe de Divisão de Economia e Turismo (Direção Intermédia de 2.º grau)**

**Nome do/a Candidato/a:**

**Código do/a Candidato/a:**

Pontuação Atribuída

<b>A – Perfil e conhecimentos para o cargo:</b> Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido e os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.	<b>Presidente</b>	<b>Vogal</b>	<b>Vogal</b>	<b>Valoração (média)</b>
Demonstrou possuir elevado perfil e conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 20 valores; Demonstrou possuir muito bom perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatório perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 8 valores; Não demonstrou perfil ou conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo – 4 valores.				0,00
<b>B - Orientação para resultados -</b> Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as atividades e projetos e que lhe são colocados:	<b>Presidente</b>	<b>Vogal</b>	<b>Vogal</b>	<b>Valoração (média)</b>
Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para resultados – 20 valores; Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para resultados – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para resultados – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para resultados – 8 valores; Não demonstrou capacidade de orientação para resultados – 4 valores.				0,00
<b>C - Decisão -</b> Visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas:	<b>Presidente</b>	<b>Vogal</b>	<b>Vogal</b>	<b>Valoração (média)</b>
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.				0,00
<b>D - Liderança e gestão das pessoas -</b> 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.	<b>Presidente</b>	<b>Vogal</b>	<b>Vogal</b>	<b>Valoração (média)</b>
Demonstrou possuir elevada capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 20 valores; Demonstrou possuir muito boa capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatória capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 8 valores; Não demonstrou capacidade de Liderança e gestão das pessoas – 4 valores.				0,00
<b>E - Tolerância à pressão e contrariedades -</b> Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional:				<b>Valoração</b>
Demonstrou possuir elevada capacidade de comunicação – 20 valores; Demonstrou possuir muito boa capacidade de comunicação – 16 valores; Demonstrou possuir satisfatória capacidade de comunicação – 12 valores; Demonstrou possuir insuficiente capacidade de comunicação – 8 valores; Não demonstrou possuir capacidade de comunicação – 4 valores.				0,00

**Fundamentação da EP:**

**Classificação**

$$EP = (3 \cdot A + B + C + 2 \cdot D + E) / 8$$

0,00

Valores

O Júri:

Assinado por: **ÂNGELA ISABEL MARTINS VILAÇA DE FARIA**

Num. de Identificação: 10554507

Data: 2024.07.31 10:36:37+01'00'

Assinado por: **Andreia Daniela Coelho dos Santos**

Num. de Identificação: 10861355

Data: 2024.07.31 10:13:47+01'00'

Assinado por: **SANDRO MIGUEL DA COSTA LOURO**

Num. de Identificação: 11088148

Data: 2024.07.29 14:44:07+01'00'

