



ATA DA REÚNIÃO DO JÚRI

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DO GABINETE DE GESTÃO DE ENERGIA E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

Aos vinte e quatro dias do mês de agosto de dois mil e vinte e três, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi designado por deliberação da assembleia municipal, sob proposta da câmara municipal, com a presença de Paulo Alexandre Costa Antunes, Diretor do Departamento de Obras Municipais, Francisco Miguel Pinto Mota, Diretor do Departamento de Equipamento, Infraestruturas e Gestão de Frotas e Joaquim Lopes Batista Pedreiras, Chefe da Divisão Rede Viária e Transito, a fim de definir os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista Profissional Pública, bem como o sistema de classificação final e respectiva fórmula classificativa, do concurso acima referido, de acordo com o previsto na Lei n.º2/2004 de 15/01, na sua atual redação.

Assim, de acordo com o estabelecido no referido diploma, o júri deliberou fixar aos referidos métodos de seleção, os seguintes critérios, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa:

Métodos de seleção – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional Pública (EPP), atribuindo-se a cada um deles uma classificação de 0 a 20 valores.

A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EPP \times 60\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPP = Entrevista Profissional Pública

Na **Avaliação Curricular** serão considerados e ponderados os fatores – habilitação académica exigível para o cargo, a valorização curricular e a experiência profissional, que serão valorizados mediante os seguintes critérios:

- a) Habilitação Académica (HA) – neste fator serão considerados as habilitações exigidas como requisito, desde que oficialmente reconhecidas.

Posse de habilitação inferior a licenciatura, desde que, integrado na carreira de Técnico Superior – 16 valores;

Licenciatura em áreas comuns ou afins – 18 valores;

Licenciatura preferencial – 20 valores;

- b) Valorização Curricular (VC) – neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional e outros cursos de especialização, concluídos e comprovados, 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, jornadas, palestras, pós-graduações, MBA's, mestrados e doutoramentos, diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

Para avaliação deste fator, o júri considerará a formação desde que comprovada por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis que indiquem expressamente o número de horas ou dias.

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.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Sem frequência de cursos ou ações – 0 valores;

Cursos ou ações de duração até 10 horas – 1 valor;

Cursos ou ações de duração de 11 a 15 horas – 2 valores;

Cursos ou ações de duração de 16 a 25 horas – 3 valores;

Cursos ou ações de duração superior a 25 horas – 4 valores;

Doutoramento/Mestrado/Pós-Graduação/MBA – 5 valores.

A acumulação desta pontuação não poderá exceder 20 valores.

c) Experiência profissional (EP) – neste valor serão tidos em conta dois fatores:

- os anos de serviço na área funcional do cargo a prover (ASAF), sendo a avaliação realizada nos seguintes termos:

Inferior a 5 anos– 14 valores;

Maior ou igual a 5 e inferior a 10 anos – 16 valores;

Maior ou igual a 10 e inferior a 15 anos – 18 valores;

Maior ou igual a 15 anos – 20 valores;

- e o exercício de cargos ou funções de direção, coordenação e controlo (ECDC); sendo a avaliação realizada nos seguintes termos:

Inferior a 2 anos: 12 valores;

Maior ou igual a 2 anos e inferior a 5 anos– 14 valores;

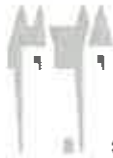
Maior ou igual a 5 e inferior a 10 anos – 16 valores;

Maior ou igual a 10 e inferior a 15 anos – 18 valores;

Maior ou igual a 15 anos – 20 valores.

A avaliação final deste parâmetro será calculada de acordo com, a seguinte fórmula:

$$EP = (ASAF+ECDC) / 2$$



A determinação da avaliação curricular será efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + VC + EP}{3}$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular;
HA= Habilitação Académica;
VC= Valorização Curricular;
EP= Experiência Profissional.

A **Entrevista Profissional Pública (EPP)**, com duração até trinta minutos, será classificada de 0 a 20 valores e destina-se a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, para o exercício do cargo, através de comparação com o perfil delineado, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

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

- A - Capacidade para estabelecer objetivos/propostas organizacionais no âmbito do cargo a desempenhar;
- B - Sentido crítico e capacidade de inovação;
- C - Motivação demonstrada relativamente ao cargo colocado a concurso;
- D - Orientação para os resultados;
- E - Capacidade de liderança e gestão das pessoas;
- F - Tolerância à pressão e contrariedades.

A - Capacidade para estabelecer objetivos/propostas organizacionais no âmbito do cargo a desempenhar (avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido e os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover):

- Demonstrou possuir elevada capacidade para estabelecer objetivos/propostas - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade para estabelecer objetivos/propostas - 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade para estabelecer objetivos/propostas - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade para estabelecer objetivos/propostas - 8 valores;
- Não demonstrou possuir capacidade para estabelecer objetivos/propostas - 4 valores.

B - Sentido crítico e capacidade de inovação (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 elevado sentido crítico e capacidade de inovação - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico e capacidade de inovação - 16 valores;



- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico e capacidade de inovação - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico e capacidade de inovação - 8 valores;
- Não demonstrou possuir sentido crítico e capacidade de inovação - 4 valores.

C - Motivação demonstrada relativamente ao cargo colocado a concurso (avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar):

- Demonstrou possuir elevada motivação para o cargo colocado a concurso - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa motivação para o cargo colocado a concurso - 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória motivação para o cargo colocado a concurso - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente motivação para o cargo colocado a concurso - 8 valores;
- Não demonstrou possuir motivação para o cargo colocado a concurso - 4 valores.

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

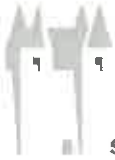
- Demonstrou possuir elevada orientação para resultados - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa orientação para resultados - 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória orientação para resultados - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente orientação para resultados - 8 valores;
- Não demonstrou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

E - Capacidade de liderança e gestão das pessoas (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 possuir capacidade de liderança e gestão das pessoas - 4 valores.

F - Tolerância à pressão e contrariedades (avaliar a capacidade de lidar com situações de pressão e com contrariedades, de forma adequada e profissional):

- Demonstrou possuir elevada capacidade de tolerância à pressão e contrariedades - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de tolerância à pressão e contrariedades - 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de tolerância à pressão e contrariedades - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades - 8 valores;



- Não demonstrou possuir capacidade de tolerância à pressão e contrariedades - 4 valores.

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

O dia, hora e local da Entrevista Profissional Pública, será marcado oportunamente sendo os candidatos admitidos convocados, pela forma prevista no artigo 6º e no nº 3 do artigo 16º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

O JÚRI,

