



Handwritten signatures in blue ink, including the initials "P.H." and a star-like mark.

ATA DA REÚNIÃO DO JÚRI

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DO GABINETE DE ARQUITETURA

Aos dezassete dias do mês de outubro 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, Pedro Joaquim Maia Santos, Chefe da Divisão de Estudos e Projetos e Pedro André Gonçalves Araújo, Chefe da Divisão Fiscalização de Empreitadas, 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 creíveis 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:

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



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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

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

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 critico e capacidade de inovação - 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom sentido critico 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,

Redo Araújo

