



ATA DA 1ª REÚNIÃO DO JÚRI
PROCEDIMENTO CONCURSAL DE SELEÇÃO PARA CARGO DIRIGENTE
CHEFE DE DIVISÃO DE EDUCAÇÃO E JUVENTUDE

Aos quatro dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, 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 Andreia Daniela Coelho Santos, Diretora do Departamento de Cultura, Educação, Juventude e Turismo, Maria Manuela Henriques Coelho Silva, Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social, Saúde e Habitação e Lília Cristina Matos Pinto Prendas, Diretora do Departamento de Intervenção Social, do Município de Matosinhos, a fim de definir os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, Definição de Objetivos 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.º 2/2004 de 15/01, na sua redação atual.

Assim, de acordo com o estabelecido nos referidos diplomas, o júri deliberou fixar aos referidos métodos de selecção, os seguintes critérios, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa:

Métodos de Seleção – **Avaliação Curricular (AC)**, **Definição de Objetivos (DO)** 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:

$$CF = (AC \times 25\%) + (DO \times 25\%) + (EPP \times 50\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

DO = Definição de Objetivos

EPP = Entrevista Profissional Pública

1. Na **Avaliação Curricular (AC)** serão considerados e ponderados os fatores – habilitação académica exigível para o cargo, a formação profissional e a experiência profissional, que serão valorizados na base dos seguintes critérios:

- a) **Habilitação Académica (HA)** – neste fator serão considerados as habilitações exigidas com o requisito e outras habilitações literárias suplementares, desde que oficialmente reconhecidas.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:



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.

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 fator será ponderado o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Será ponderado o



desempenho de funções na área e em cargo de direção, devidamente comprovado, da seguinte forma:

• Entre 4 e 6 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras (outras áreas) para as quais seja exigível a posse de licenciatura	10,00 valores
• Mais de 6 e até 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras (outras áreas) para as quais seja exigível a posse de licenciatura	11,00 valores
• Mais de 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras (outras áreas) para as quais seja exigível a posse de licenciatura	12,00 valores
• Até 4 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas)	13,00 valores
• Mais de 4 e até 6 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas)	14,00 valores
• Mais de 6 e até 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas)	15,00 valores
• Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (outras áreas) e/ou	16,00 valores
• Entre 4 e 6 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras (na área) para as quais seja exigível a posse de licenciatura	
• Até 4 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) e/ou	17,00 valores
• Entre 6 e 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras (na área) para as quais seja exigível a posse de licenciatura	
• Entre 4 e 6 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área) e/ou	18,00 valores
• Mais de 10 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras (na área) para as quais seja exigível a posse de licenciatura	
• Entre 6 e 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área)	19,00 valores
• Mais de 10 anos de experiência profissional em cargo de direção (na área)	20,00 valores

Os valores não são cumulativos; no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A determinação da **Avaliação Curricular (AC)** será efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

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

3



santa maria da feira câmara municipal

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

VC = Valorização Curricular

EP = Experiência Profissional

2. A **Definição de Objetivos (DO)** é caracterizada pela apresentação de um conjunto de objetivos, com o máximo de 5000 caracteres (espaços incluídos), que caracterize objetivamente num plano, as 4 dimensões em avaliação (Estratégia(s), Método(s), Técnica(s), Procedimento(s)), evidenciando a sua linha orientadora para a gestão da unidade orgânica (Divisão de Educação e Juventude), com demonstração evidente do conhecimento dos documentos disponíveis no site da organização, nos seguintes links:

- Ficha de Caracterização da Unidade Orgânica - <https://cm-feira.pt/documents/20142/0/Ficha+Caracterizacao+DEJ.pdf/5900f14a-752b-4485-161c-447e4c9a79f2>;
- Carta Educativa (versão 2019 homologada) - <https://cm-feira.pt/web/quest/documento-de-revis%C3%A3o-da-carta-educativa>;
- Plano Anual de Atividades e Orçamento Municipal 2024 - <https://cm-feira.pt/documents/20142/0/Plano%26Or%C3%A7amento2024.pdf/947108e0-e0d1-488b-dd47-7ab42b91bd93>.
- Plano Estratégico Educativo Municipal - <https://cm-feira.pt/documents/20142/1456375/PEEM+SMF+2030.pdf/2337bf7c-b0d5-8ac2-3be8-a94aa1f6cd4d>.

A avaliação será graduada nos termos da grelha em anexo, a qual faz parte integrante da presente ata.

3. 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,

André Faria
Paula Coelho