

ATA DE CRITÉRIOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO PROVIMENTO DO CARGO DE CHEFE DA UNIDADE DE TRÂNSITO

Aos trinta dias do mês de outubro 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 Francisco Miguel Pinto Mota, Diretor do Departamento de Equipamentos, Infraestruturas e Gestão de Frotas, Joaquim Lopes Batista Pedreiras, Chefe da Divisão de Rede Viária e Paulo Alexandre Costa Antunes, Diretor do Departamento das Obras Municipais, 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 respetiva fórmula classificativa, do concurso acima referido, de acordo com o previsto na Lei n.º2/2004 de 15/01, na sua redação atual.

Assim, de acordo com o estabelecido nos referidos diplomas, o júri deliberou fixar aos referidos métodos de 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

- 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 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:

Maior ou igual a 3 e inferior a 10 anos	14 valores
Maior ou igual a 10 anos e inferior a 15 anos	16 valores
Maior ou igual a 15 anos e inferior a 20 anos	18 valores



Maior ou igual a 20 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 5 anos	12 valores
Maior ou igual a 5 anos e inferior a 10 anos	14 valores
Maior ou igual a 10 anos e inferior a 15 anos	16 valores
Maior ou igual a 15 anos e inferior a 20 anos	18 valores
Maior ou igual a 20 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 (AC)** 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

- 2) 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 critico e capacidade de inovação - 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente sentido critico e capacidade de inovação - 8 valores;
- Não demonstrou possuir sentido critico 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;



santa maria da feira câmara municipal

- 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,

(Francisco Mota)
30-10-2024

Assinatura digital qualificada

31-10-2024

Assinatura digital qualificada

Assinatura digital qualificada