



(Handwritten signatures and initials)

ATA DA REÚNIÃO DO JÚRI

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

Aos catorze dias do mês de junho 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 Andreia Daniela Coelho Santos, Diretora do Departamento de Cultura, Educação, Juventude e Turismo (em regime de substituição, com efeitos desde 23/05/2023), Ana José Alves Coelho Oliveira, Chefe da Divisão de Museus, Património Cultural e Turismo e Mónica Reis Ferreira Gomes, Chefe da Divisão de Bibliotecas, 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.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 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 factores – 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

16 valores



Superior	
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
---	------------



Handwritten signature and initials

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 Definição de Objetivos (DO)** é caracterizada pela apresentação de um conjunto de objetivos.

Documento onde conste a definição de objetivos a propor que os candidatos considerem adequados à unidade orgânica a que se candidatam (Unidade de Intervenção Socioeducativa), com o máximo de 5000 caracteres (espaços incluídos), tendo por base a ficha de caracterização da Unidade Orgânica, a Carta Educativa versão 2019 homologada e o Plano Anual de Atividades e Orçamento Municipal 2023, documentos disponíveis no sítio www.cm-feira.pt, através dos links: https://cm-feira.pt/documents/20142/0/Ficha_Caracterizacao_UIS.pdf/c9773084-cc79-5fc6-f9c2-7d0e3c1320b4;



[https://cm-](https://cm-feira.pt/documents/20142/1456375/Revis%C3%A3o_CartaEducativa_SMF_16_10_2019.pdf/247dee99-5ce0-80dd-5145-7b2e9e87a1a9)

[feira.pt/documents/20142/1456375/Revis%C3%A3o_CartaEducativa_SMF_16_10_2019.pdf/247dee99-5ce0-80dd-5145-7b2e9e87a1a9;](https://cm-feira.pt/documents/20142/1456375/Revis%C3%A3o_CartaEducativa_SMF_16_10_2019.pdf/247dee99-5ce0-80dd-5145-7b2e9e87a1a9)

[https://cm-feira.pt/documents/20142/163950/Plano%26Or%C3%A7amento2023.pdf/20281805-1f6a-1b13-c686-50808e649f79;](https://cm-feira.pt/documents/20142/163950/Plano%26Or%C3%A7amento2023.pdf/20281805-1f6a-1b13-c686-50808e649f79)

e será graduada nos termos da grelha de avaliação 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;



(Handwritten signatures and initials)

- 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,

Audair Jais
Luís José de Oliveira
Hónica Reis Ferrnina Gomes.