



[Handwritten signatures and initials]

ATA de Critérios de Avaliação

Aos 29 dias do mês de março de 2022, reuniu pelas dez horas, o Júri do concurso para provimento de **1 lugar de Técnico Superior – Área da Mobilidade/Transportes**, com vista à celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, sob a presidência de Bruno Caldas, Primeiro Secretário do SEI e dos vogais efetivos, Fátima Costa, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, e João Couteiro, técnico superior

A presente reunião tem em vista:

Definir os critérios para a **AC** - avaliação curricular, método de seleção obrigatório, conforme com o artigo 36º do Anexo à Lei nº Lei 35/2014, de 20.jun, e artº 5º da Portaria 125-A/2019, de 30.abr, e que de acordo com o nº 6 da Lei 35/2014, será o **único método de seleção obrigatório a utilizar**; e a definição dos parâmetros a avaliar na **EPS** – entrevista profissional de seleção, **método de seleção complementar**, conforme o artº 7º da referida Portaria.

I. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular integra os seguintes elementos:

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HA (20%) + EP (50%) + FP (20%) + AD (10%)

em que: AC = avaliação curricular; HA = habilitação académica; EP = experiência profissional; FP = formação profissional; AD = avaliação de desempenho

1. HA: Habilitação Académica (20%): será ponderado a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, nos seguintes termos: Licenciatura – 10 valores, Mestrado – 15 valores e Doutoramento – 20 valores

2. EP: Experiência Profissional (50%): a experiência profissional será avaliada em 2 parâmetros:

Tempo de Serviço, com a ponderação de 10% e

Experiência de funções, com a ponderação de 90%

Valoração do Tempo de Serviço (10%):

- até 3 anos de experiência: 10 valores
- de 3 a 5 anos de experiência: 13 valores
- de 6 a 10 anos de experiência: 15 valores
- de 11 a 15 anos de experiência: 17 valores
- mais de 15 anos de experiência: 20 valores

Valoração da Experiência de funções (90%):

- Conhecimento de software de sistema de informação (geográfica) comerciais e opensource na vertente de tratamento e sistematização de informação – 3 valores
- Experiência em utilização de diversos sistemas de informação em tempo real – 3 valores
- Conhecimentos teóricos e ou práticos na área do planeamento territorial, em particular nas políticas urbanas e rurais, com destaque para a modelação e análise de redes de serviços públicos (transportes públicos de passageiros) – 3 valores
- Conhecimento e experiência de aplicação do normativa legal na área das Competências das Autoridade de Transportes, respetivos programas de apoio nacional (Fundo Ambiental, Fundo de Transportes, etc) – 3 valores



- Competências técnicas na gestão de contratos públicos de prestação de serviços e/ou concessões (como por exemplo, acompanhamento de indicadores de qualidade, relatórios de fiscalização, monitorização e recolha de dados das operações, etc) – 3 valores
- Experiência em acompanhamento na Elaboração e execução de projetos e candidaturas, preferencialmente de âmbito intermunicipal, com financiamento de programas comunitários ou nacionais – 3 valores
- Experiência / participação em grupos de trabalho alargados – 2 valores

Em que: Experiência Profissional = (tempo de serviço x 10%) + (experiência de funções x 90%)

3. **FP: Formação Profissional (20%):** o factor Formação Profissional tem a seguinte pontuação:

- Até 50 horas de formação: 12 valores;
- De 51 a 75 horas de formação: 14 valores;
- De 76 a 150 horas de formação: 16 valores
- De 151 a 200 horas de formação: 18 valores;
- Mais de 150 horas de formação: 20 valores.
- Pós-graduação ou curso de especialização na área de Planeamento urbano/Transportes: 20 valores

Para efeitos do cálculo do parâmetro formação profissional (FP) apenas relevam os cursos, ações de formação e formação complementar frequentados, adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas, realizadas nos últimos 3 anos.

4. **AD: Avaliação de Desempenho (10%):** será ponderada a avaliação relativa ao biénio 2019/2020, em que o candidato tenha cumprido ou executado atribuições idênticas às do posto de trabalho a ocupar, e terá a seguinte ponderação:

- Menção máxima, equivalente a 6 pontos: 20 valores
- Menção imediatamente inferior à máxima, equivalente a 4 pontos: 15 valores
- Menção inferior à referida no ponto anterior, equivalente a 2 pontos: 12 valores
- Outras situações: 10 valores

II - EPS - Entrevista Profissional de Seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o candidato, nomeadamente os relacionados com a autonomia e espírito de equipa, capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal; capacidade de expressão e fluência verbal; capacidade de integração e orientação para os objetivos, designadamente:

- Conhecimentos específicos, formação e experiência

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

- Motivação e orientação para o exercício da função

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores



- Atitude, responsabilidade e compromisso

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

- Capacidade de comunicação

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

- Competência de relacionamento interpessoal

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EPS é realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

OF - ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (70\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF = ordenação final; AC = avaliação curricular; EPS = entrevista profissional de seleção

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicável o método seguinte.

Como nada mais houvesse a tratar, foi encerrada a reunião, da qual para constar se lavrou a presente acta, que vai ser assinada por todos os Membros do Júri






