



Município de Alcácer do Sal

DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

Serviço de Gestão de Pessoal

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE UM LUGAR DE CHEFE DA DIVISÃO DE REDE DE DADOS E CIBERSEGURANÇA

ATA

Definição de Critérios de Classificação e Ponderação

Aos 17 dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, pelas 16 horas, nesta cidade de Alcácer do Sal, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram o Presidente do Júri, Bruno Alexandre da Silva Moreira, Chefe da Divisão de Sistemas de Informação e Qualidade da Câmara Municipal de Santiago do Cacém, e os vogais efetivos, Ana Catarina Eustáquio da Costa Freitas, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Mobilidade da Câmara Municipal de Alcácer do Sal, e José Manuel Claro Branco, Chefe da Divisão de Educação da Câmara Municipal de Alcácer do Sal, para definição dos métodos de seleção a utilizar, assim como os critérios de classificação e ponderação a aplicar nos mesmos.

Perfil pretendido:

- a) Visão estratégica, autonomia e capacidade de decisão, em alinhamento com a estratégia da instituição;
- b) Capacidade de liderança, de dinamização e motivação de equipa;
- c) Forte sentido crítico e análise rigorosa;
- d) Resiliência;
- e) Capacidade de iniciativa, de antecipação e implementação de soluções adequadas aos objetivos estratégicos da instituição;



- f) Capacidade de organização e otimização do serviço, e rentabilização e potenciação dos recursos;
- g) Empatia e efetividade na interação e comunicação com os diferentes interlocutores;
- h) Experiência profissional relevante, designadamente, na área do cargo a prover, com forte orientação para os resultados.

Formação Académica: Licenciatura

Experiência Profissional: Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

Competências: As previstas nos artigos 15.º e 16.º, da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação.

Requisitos de Admissão: O previsto no n.º 1, do artigo 20.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, *“Os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia de 1.º ou de 2.º grau, respetivamente.”*

O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, da carreira/categoria e do tempo de serviço na Administração Pública.

Foi definida a aplicação dos seguintes métodos: avaliação curricular e entrevista pública de seleção.

1. **Avaliação Curricular:** Visa avaliar a adequação das competências expressas pelos candidatos no currículo vitae, relativamente às exigências do cargo, valorizando a habilitação académica, formação profissional e experiência profissional.



Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultada da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos três parâmetros a avaliar, nomeadamente:

- a) Habilitações Académicas:** Habilitação que corresponda a grau académico, ou que seja a este grau equiparada, e que seja devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura, avaliada nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso da presença dos dois itens, será atribuído o valor correspondente ao item mais elevado.

- b) Formação Profissional:** Pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, 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. Será valorada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências, diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover, da seguinte forma, até ao máximo de 20 valores:

Formação Profissional	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover	0 valores
Participação em ação de formação de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 7 horas	1 valor/por ação de formação
Participação em ação de formação de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 7 horas e inferior a 14 horas	1,5 valores/por ação de formação
Participação em ação de formação de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 14 horas e inferior a 35 horas	3 valores/por ação de formação
Participação em ação de formação de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 35 horas	5 valores/por ação de formação



c) **Experiência Profissional:** Será avaliada a experiência profissional dos candidatos enquanto técnicos superiores em autarquias locais. Esta avaliação será feita tendo em conta a duração do desempenho no cargo, em anos completos até ao término do prazo de entrega da candidatura.

A pontuação será traduzida de acordo com a seguinte graduação:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência na administração local	0 valores
< 3 anos de experiência	16 valores
> 3 anos e < 6 anos de experiência	18 valores
>6 anos de experiência	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, será atribuído o valor correspondente ao item mais elevado.

Na avaliação curricular, a classificação, de 0 a 20 valores, será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HAB * 25\% + FP * 25\% + EP * 50\%$$

Em que: AC = Avaliação Curricular

HAB = Habilitações Académicas de Base

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

2. Entrevista Pública de Seleção: Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, os conhecimentos na área específica para a qual se candidata, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida durante a entrevista, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido.

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultada da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar, nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, nomeadamente:



«MORADA»
Tel: «TELEFONE» - Fax: «FAX»
«EMAIL»

a) Interesse e motivação profissional (pretende avaliar os interesses e motivação profissionais inerentes ao cargo)	Valoração
Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional	20 valores
Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional	16 valores
Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional	12 valores
Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional	8 valores
Não demonstrou motivação e interesse profissional	4 valores
Não responde ao pretendido	0 valores
b) Perfil para o cargo (pretende avaliar a adequação da pessoa ao perfil pretendido)	Valoração
Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo	20 valores
Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo	16 valores
Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo	12 valores
Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo	8 valores
Não demonstrou perfil para o cargo	4 valores
Não responde ao pretendido	0 valores
c) Conhecimentos na área (pretende avaliar os conhecimentos respeitantes à área do cargo a prover)	Valoração
Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	20 valores
Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	16 valores
Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	12 valores
Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	8 valores
Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	4 valores
Não responde ao pretendido	0 valores
d) Sentido crítico (pretende avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais)	Valoração
Demonstrou possuir elevado sentido crítico	20 valores
Demonstrou possuir muito bom sentido crítico	16 valores
Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico	12 valores
Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico	8 valores
Não demonstrou sentido crítico	4 valores



Não responde ao pretendido	0 valores
e) Capacidade de comunicação (pretende avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros)	Valoração
Demonstrou possuir elevada capacidade de comunicação	20 valores
Demonstrou possuir muito boa capacidade de comunicação	16 valores
Demonstrou possuir satisfatória capacidade de comunicação	12 valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de comunicação	8 valores
Não demonstrou capacidade de comunicação	4 valores
Não responde ao pretendido	0 valores
f) Relacionamento interpessoal (pretende avaliar a capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características, ter uma atitude facilitadora e gerir os eventuais conflitos de forma ajustada)	Valoração
Demonstrou possuir elevada capacidade de relacionamento interpessoal	20 valores
Demonstrou possuir muito boa capacidade de relacionamento interpessoal	16 valores
Demonstrou possuir satisfatória capacidade de relacionamento interpessoal	12 valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal	8 valores
Não demonstrou possuir capacidade de relacionamento interpessoal	4 valores
Não responde ao pretendido	0 valores

A classificação obtida na Entrevista Pública de Seleção será valorada numa escala de 0 a 20 valores e resultará do somatório do resultado obtido em cada item, através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{a+b+c+d+e+f}{6}$$

3. A classificação final será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC(40)\% + EPS(60\%)$$

Em que: CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção



4. Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam na Entrevista Profissional de Seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.
5. O procedimento concursal é urgente pelo que não haverá lugar a audiência dos interessados.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, pelas 17 horas, da qual para constar, se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri

**BRUNO
ALEXANDRE
DA SILVA
MOREIRA**

Assinado de forma digital por BRUNO ALEXANDRE DA SILVA MOREIRA
Dados: 2024.05.20 13:01:07 +01'00'

(Eng.º Bruno Moreira)

Assinado por: **ANA CATARINA EUSTÁQUIO DA COSTA FREITAS**
Num. de Identificação: 13845866
Data: 2024.05.17 18:40:24+01'00'



(Dr.ª Ana Freitas)

Assinado por: **JOSÉ MANUEL CLARO BRANCO**
Num. de Identificação: 09621508
Data: 2024.05.20 12:34:33+01'00'



(Dr. José Branco)



«MORADA»
Tel: «TELEFONE» - Fax: «FAX»
«EMAIL»