



# Município de Alcácer do Sal

## DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

### Serviço de Gestão de Pessoal

---

#### PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU - CHEFE DA UNIDADE DE EMPREITADAS

#### ATA

#### Definição de Critérios de Classificação e Ponderação

Aos 16 dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, pelas 10 horas, nesta cidade de Alcácer do Sal, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram a Presidente do Júri, Ana Catarina Eustáquio da Costa Freitas, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Mobilidade da Câmara Municipal de Alcácer do Sal, a vogal efetiva, Ana Cristina Guerreiro Lopes Vieira, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico, Cultura e Turismo da Câmara Municipal de Alcácer do Sal, e a vogal suplente, Teresa Margarida Mendes de Sousa, Chefe da Divisão de Administração e Finanças 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.

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 mestrado	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:

Sem ações de formação	A adicionar por cada ação de formação	Com interesse para a função	Sem interesse para a função
10 valores	Até 30 horas	2,25 valores	0,25 valores
	Até 70 horas	2,50 valores	0,50 valores
	Até 140 horas	2,75 valores	0,75 valores
	Superior a 140 horas	3 valores	1 valor

- c) **Experiência Profissional:** Será avaliada a experiência profissional dos candidatos enquanto dirigentes em cargos de direção intermédia e enquanto técnicos superiores. 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, e o desempenho enquanto técnicos superiores, em autarquias locais, com relevância para o cargo a prover.

A pontuação será traduzida de acordo com a seguinte graduação:

Exercício de Cargos Dirigentes (ECD)	Graduação
Sem experiência, na área	0 valores
Até 3 anos de experiência, na área	16 valores
De 3 anos a 6 anos de experiência, na área	18 valores
Mais de 6 anos de experiência, na área	20 valores
Exercício de Funções de Técnico Superior na administração local (EFTS)	Graduação
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

O valor da experiência profissional, até ao limite de 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = 0,50 EDC + 0,50 EFTS$$



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

$$AC= HAB*50\% + FP*20\% + EP*30\%$$

Em que: AC = Avaliação Curricular

HAB = Habilitações Académicas de Base

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

Os candidatos que na avaliação curricular tenham a classificação inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos, pelo que não serão convocados para a Entrevista Profissional de Seleção Pública.

**2. Entrevista Pública de Seleção:** visa avaliar numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as aptidões e capacidades profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências do cargo a prover.

Serão apreciados os seguintes fatores:

- **Qualidade da Experiência Profissional (QEP)** Será avaliada, confrontando os candidatos com as experiências profissionais mencionadas no Curriculum Vitae pretendendo-se, nomeadamente, avaliar a natureza, autonomia e complexidade das funções exercidas. O fator será valorado numa escala de 1 a 5 valores;
- **Enquadramento do Cargo na Autarquia (ECA)** Pretende-se avaliar o nível de entendimento conceptual que os candidatos demonstram relativamente às funções e ao papel do dirigente numa autarquia, em geral, e na área do cargo a prover, em particular. O fator será valorado numa escala de 1 a 5 valores;
- **Atitude e Motivação (AM)** Pretende-se avaliar o comportamento do candidato em termos da capacidade de liderança, nomeadamente na gestão de trabalho em equipa, relacionamento interpessoal e intergruppal, apresentação e confiança demonstrada num caso tipo. Serão também avaliados os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato para o exercício do cargo. O fator será valorado numa escala de 1 a 5 valores;
- **Expressão e Fluência Verbal (EFV)** Pretende-se avaliar a coerência e clareza discursiva, a riqueza do vocabulário, a capacidade de compreensão



e interpretação das questões colocadas, bem como a capacidade e rapidez de raciocínio. O fator será valorado numa escala de 1 a 5 valores;

A Entrevista Profissional de Seleção Pública será avaliada de 0 a 20 valores, sendo cada fator avaliado da seguinte forma:

	<b>QEP</b>	<b>ECA</b>	<b>AM</b>	<b>EFV</b>
<b>0 valores</b>	O candidato não respondeu à pergunta formulada	O candidato não respondeu à pergunta formulada	O candidato não respondeu à pergunta formulada	O candidato não respondeu à pergunta formulada
<b>1 valor</b>	Desempenhou funções pouco complexas, com pouca autonomia e com fraco grau de exigência	Revela um fraco conhecimento das funções e do papel de um dirigente nas autarquias, bem como das competências associadas ao cargo a prover	Revela uma atitude inadequada e baixa motivação para o exercício do cargo. Não resolveu o caso apresentado	Observação de uma insuficiente capacidade expressiva e fluência verbais
<b>2 valores</b>	Desempenhou funções com alguma complexidade, com alguma autonomia e com algum grau de exigência	Revela um razoável conhecimento das funções e do papel de um dirigente nas autarquias, bem como das competências associadas ao cargo a prover	Revela alguma atitude e pouca motivação para o exercício do cargo. Não resolveu de forma adequada o caso apresentado	Observação de uma suficiente capacidade expressiva e fluência verbais
<b>3 valores</b>	Desempenhou funções complexas, com autonomia e exigência	Revela conhecimento das funções e do papel de um dirigente nas autarquias, bem	Revela boa atitude e demonstrou boa capacidade de resolução do caso apresentado.	Observação de uma boa capacidade expressiva e fluência verbais



		como das competências associadas ao cargo a prover	Apresentou uma solução que se enquadrou na resposta expectável, quer ao nível da organização do trabalho quer ao nível da gestão da equipa e alguma motivação para o exercício do cargo ou vice-versa	
<b>4 valores</b>	Desempenhou funções de grande complexidade, com autonomia e com acentuado grau de exigência	Revela muito bom conhecimento das funções e do papel de um dirigente nas autarquias, bem como das competências associadas ao cargo a prover	Revela muito boa atitude e demonstrou boa capacidade de resolução do caso apresentado. Apresentou várias soluções que se enquadram na resposta expectável, quer ao nível da organização do trabalho quer ao nível da gestão da equipa e muita motivação para o cargo	Observação de uma muito boa capacidade expressiva e fluência verbais
<b>5 valores</b>	Desempenhou funções de grande complexidade, com grande grau	Revela um excelente conhecimento das funções e do papel de um	Revela uma excelente atitude e excelente capacidade de	Observação de uma excelente capacidade expressiva e fluência verbais



	de autonomia e com elevada exigência	dirigente nas autarquias, bem como das competências associadas ao cargo a prover	resolução do caso apresentado. Apresentou soluções que ultrapassam a resposta expectável, quer ao nível da organização do trabalho quer ao nível da gestão da equipa. Excelente motivação para o exercício do cargo	
--	--------------------------------------	--	---	--

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:

$$\text{EPS} = \text{QEP} + \text{ECA} + \text{AM} + \text{EFV}$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

QEP = Qualidade e Experiência Profissional

ECA = Enquadramento do Cargo na Autarquia

AM = Atitude e Motivação

EFV = Expressão e Fluência Verbal

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

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

Em que: CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção



**CRITÉRIOS DE DESEMPATE**, a utilizar em caso de igualdade de classificação entre candidatos:

- 1.º Tem preferência o candidato com maior experiência na função;
- 2.ª Tem preferência o candidato que resida no concelho de Alcácer do Sal.

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.

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 11h30m, da qual para constar, se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri

---

(Dr.ª Ana Freitas)

---

(Dr.ª Cristina Vieira)

---

(Dr.ª Teresa Sousa)



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