



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 ASSUNTOS SOCIAIS, ASSOCIATIVISMO E DESPORTO

Aos treze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 14h30 horas, nesta cidade de Alcácer do Sal, no Edifício dos Serviços Técnicos, Abegoaria Municipal, reuniram o Presidente do Júri Ricardo Jorge Matinha Ambrósio, Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística e as vogais Teresa Margarida Mendes de Sousa, Chefe da Divisão de Administração e Finanças e Andreia Cristina Simão Faustino, Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos, para definição dos métodos de seleção a utilizar no procedimento concursal para provimento de um lugar de Chefe da Divisão de Assuntos Sociais, Associativismo e Desporto, assim como os critérios de classificação e ponderação a aplicar nos mesmos.

O júri aprovou, por unanimidade, 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 resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos três parâmetros a avaliar, sendo:

- a. **Habilitações Académicas:** Habilitação que corresponda a grau académico, ou que seja a esta 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) | 20 valores |

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 relacionados com a área funcional do cargo a prover, da seguinte forma, até ao máximo de 20 valores:

| Habilitações Académicas | 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 6 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 6 horas e inferior a 12 horas | 2 valores/por ação de formação |
| Participação em ação de formação de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 12 horas e inferior a 35 horas | 4 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 com 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:

| 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 |

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.

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

$$EP = ECD*50\% + EFTS*50\%$$

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

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

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.



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

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar.

| | |
|--|------------------|
| a) Interesse e motivação pessoal (pretende avaliar os interesses e motivação profissionais inerentes ao cargo) | Valoração |
| Demonstrou a um nível elevado | 20 valores |
| Demonstrou a um nível muito bom | 16 valores |
| Demonstrou a um nível bom | 12 valores |
| Demonstrou a um nível satisfatório | 8 valores |
| Demonstrou a um nível insuficiente | 4 valores |
| Não demonstrou | 0 valores |
| b) Perfil para o cargo (pretende avaliar a adequação da pessoa ao perfil pretendido) | Valoração |
| Demonstrou um nível elevado | 20 valores |
| Demonstrou um nível muito bom | 16 valores |
| Demonstrou um nível bom | 12 valores |
| Demonstrou um nível satisfatório | 8 valores |
| Demonstrou um nível insuficiente | 4 valores |
| Não demonstrou | 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 bom conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer | 16 valores |
| Demonstrou possuir bom conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer | 12 valores |
| Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer | 8 valores |
| Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer | 4 valores |
| Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer | 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 bom sentido crítico | 12 valores |
| Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico | 8 valores |
| Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico | 4 valores |
| Não demonstrou sentido crítico | 0 valores |
| e) Capacidade de comunicação (pretende avaliar a capacidade de 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 um nível elevado | 20 valores |
| Demonstrou um nível muito bom | 16 valores |
| Demonstrou um nível bom | 12 valores |
| Demonstrou um nível satisfatório | 8 valores |
| Demonstrou um nível insuficiente | 4 valores |
| Não demonstrou | 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 a um nível elevado | 20 valores |
| Demonstrou a um nível muito bom | 16 valores |
| Demonstrou a um nível bom | 12 valores |
| Demonstrou a um nível satisfatório | 8 valores |
| Demonstrou a um nível insuficiente | 4 valores |
| Não demonstrou | 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



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

4. Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam na Entrevista Pública 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, nos termos do disposto no n.º 13.º, do artigo 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, pelas 15h00, da qual para constar, se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri

Assinado por: **RICARDO JORGE MATINHA
AMBRÓSIO**

(Arq.º Ricardo Ambrósio)

TERESA
MARGARIDA
MENDES DE SOUSA

Assinado de forma digital
por TERESA MARGARIDA
MENDES DE SOUSA
Dados: 2026.05.14 11:08:32
+01'00'

(Dr.ª Teresa de Sousa)

ANDREIA
CRISTINA SIMÃO
FAUSTINO

Assinado de forma digital
por ANDREIA CRISTINA
SIMÃO FAUSTINO
Dados: 2026.05.13 16:28:28
+01'00'

(Dr.ª Andreia Faustino)



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