PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU

DIVISÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

1.ª Ata – Registo n.º 41018/2023

No dia 04 de dezembro de 2023, pelas 15h00, reuniu o júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de 29 de setembro de 2023, para o recrutamento de um cargo de Direção Intermédia de 2.º grau, para o cargo de Chefe da Divisão de Sistemas de Informação, constituído em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, na sua redação atual, que procedeu à adaptação à Administração Local do Estatuto do Pessoal do Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

A presente reunião decorreu on-line, através da plataforma teamviewer, de acordo com o previsto no artigo 24.º-A, aditado ao Código do Procedimento Administrativo, através da Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro.

Nesta reunião participaram os seguintes elementos do júri:

Presidente: Rafael Gomes Amorim, Secretário Executivo da Comunidade Intermunicipal do Cávado;

1.º Vogal Efetivo: José Pedro Gomes Barbosa da Costa Pereira, Chefe da Divisão de Sistemas de Informação e Modernização Administrativa, do Município de Barcelos;

2.ª Vogal Efetiva: Maria Dulce Peres Filipe de Sousa Ribeiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, do Município de Vila Verde.

Gestora do procedimento concursal: Isabel Cristiana Vivas Gomes Alves, Técnica Superior, afeta ao Serviço de Recrutamento e Avaliação do Desempenho, da Divisão de Recursos Humanos, designada para apoiar o júri no exercício das suas funções, ao abrigo do n.º 4, do artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, de aplicação subsidiária relativamente à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, por despacho da Senhora Vereadora do Pelouro do Ordenamento do Território, Urbanismo e Modernização Administrativa, de 3 de outubro de 2023.

Ordem de trabalhos:

Tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o cargo posto a concurso, a presente reunião teve como objetivo deliberar sobre os seguintes assuntos:

1. Análise do conteúdo funcional e do perfil de competências para o cargo a ocupar;
2. Formalização das candidaturas e outros aspetos processuais;

3. Critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo, aprovado pela Câmara Municipal, em 04/09/2023;
4. Critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
5. Ponderação a atribuir a cada uma das classificações (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo final; e,
6. Seleção do/a candidato/a.

1. ANÁLISE DO CONTEÚDO FUNCIONAL E DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS PARA O CARGO A OCUPAR

Iniciados os trabalhos, tendo em consideração o perfil de competências previamente definido, e que figura como anexo à Proposta n.º 28039/2023, datada de 18 de agosto de 2023, o posto de trabalho apresenta as seguintes características:

N.º de postos de trabalho: 1;

Cargo: Dirigente Intermédio de 2.º grau – Chefe de Divisão;

Habilitação Literária: Licenciatura;

Grupo da CNAEF: 5 (Engenharias, indústrias transformadoras e construção);

Área de Estudo da CNAEF: 52 Engenharia e técnicas afins;

Local de trabalho: Divisão de Sistemas de Informação;

Caracterização do posto de trabalho: Incentivar a inovação ao serviço da melhoria do desempenho da administração municipal, nomeadamente através do apoio e definição de estratégias de aplicação de sistemas de informação que melhorem o funcionamento dos serviços municipais; Impulsionar a otimização e simplificação dos processos, assegurando a respetiva coerência e transversalidade entre diferentes serviços municipais, em favor de eficácia, eficiência e qualidade; Coadjuvar o executivo municipal na adoção de modelos funcionais de gestão assentes nas novas tecnologias de informação e comunicação; Cooperar com todos os serviços para uma efetiva cultura de proteção de dados e coordenar a implementação de ações que visem este objetivo; Apoiar o executivo no desenvolvimento de planos de cibersegurança que correspondam à visão estratégica do Município; Implementar planos estratégicos para a área das tecnologias e sistemas de informação; Desenvolver estrategicamente os sistemas de informação e comunicação, num pressuposto de permanente alinhamento entre a evolução das soluções tecnológicas e as necessidades decorrentes da atividade das várias unidades orgânicas; Assegurar o planeamento e a gestão das infraestruturas tecnológicas, do parque informático dos sistemas de informação; Proceder à programação plurianual das necessidades ao nível das tecnologias de informação e comunicação; Organizar e promover, em articulação com o Encarregado de Proteção de Dados, propostas e ações no domínio da proteção de dados pessoais; Conceber projetos e apoiar iniciativas de otimização, simplificação e desmaterialização de processos; Colaborar no registo de todos os tratamentos de dados efetuados no âmbito das aplicações informáticas, respeitando as regras de proteção de dados; Monitorizar a integridade da informação digital; Auditar a qualidade de dados e assinalar não conformidades nesse âmbito; Assegurar

o cumprimento de um plano de controlo com indicadores contínuos de desempenho do sistema informático; Gerir a equipa técnica da DSI articulando as várias áreas subjacentes, nomeadamente a rede de dados, hardware, data center, software, segurança dos dados, a continuidade de serviço, o apoio aos utilizadores e gestão de serviços online.

2. FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS E OUTROS ASPETOS PROCESSUAIS

O júri deliberou que, as candidaturas ao presente procedimento concursal serão apresentadas através da plataforma dos serviços *on-line*, do Município de Vila Verde, disponível em https://mynet-sol.cm-vilaverde.pt/, mediante o preenchimento do formulário de candidatura que se encontra na barra lateral esquerda em "Concursos e estágios – candidatura ao procedimento concursal – cargos dirigentes". As notificações a efetuar no âmbito do presente procedimento concursal serão efetuadas pela plataforma e remetidas por e-mail, conforme opção escolhida pelo/a candidato/a aquando da apresentação da candidatura.

Nos termos do artigo 54.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), a língua do procedimento é a língua portuguesa. Nessa medida, a candidatura e demais documentos têm de ser apresentados em língua portuguesa.

O júri deliberou, ainda, que na seleção, será aplicado, para além do método obrigatório de Entrevista Pública, o método de seleção Avaliação Curricular, com caráter eliminatório. Os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas com arredondamento para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

Mais deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato/a e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem os ANEXOS I e II.

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 redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, na sua redação atual: *"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 do 1.º ou do 2.º grau, respetivamente"*.

3. CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO E PONDERAÇÃO CURRICULAR

O júri decidiu adotar a definição de Avaliação Curricular constante da alínea c), do n.º 1 do artigo 17.º do regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, de aplicação subsidiária relativamente à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, sendo esta a seguinte: *"A avaliação*

curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional".

O júri decidiu, por unanimidade, considerar na Avaliação Curricular os seguintes parâmetros:

a) **Habilitação Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.

b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará:

- o exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções para as quais seja exigida a titularidade do grau de licenciatura);
- o exercício de cargos de direção.

c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

A Avaliação Curricular dos/as candidatos/as será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = (HA x 20%) + (EP x 50%) + (FP x 30%)

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; EP = Experiência Profissional; FP = Formação Profissional.

Parâmetro Habilitações Académicas (HA)

Analisado o perfil de competências do cargo, o júri deliberou dar preferência às licenciaturas integradas no grupo 5 da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, na área de estudo: Engenharia e técnicas afins (52).

Assim, na avaliação do parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/à candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela infra.

	10 valores	**18 valores**	**19 valores**	**20 valores**
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura ou grau académico superior em áreas integradas fora da área de estudo 52 da CNAEF*: Engenharia e técnicas afins.	Licenciatura integrada na área de estudo 52 da CNAEF*: Engenharia e técnicas afins.	Mestrado integrado na área de estudo 52 da CNAEF*: Engenharia e técnicas afins.	Doutoramento integrado na área de estudo 52 da CNAEF*: Engenharia e técnicas afins.

* A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) aos cursos de licenciatura, mestrado ou doutoramento a utilizar é a disponibilizada pela DGEEC – Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (http://www.dgeec.mec.pt/np4/171/).

Parâmetro Experiência Profissional (EP)

A avaliação do parâmetro **Experiência Profissional (EP)** será realizada de acordo com dois sub-parâmetros:

- Experiência Profissional em Funções Técnicas;
- Experiência Profissional em Funções de Direção.

Os critérios de avaliação do sub-parâmetro "Experiência Profissional em Funções Técnicas" constam da tabela infra, sendo que a classificação neste sub-parâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores:

Valoração	Tipologia de experiência profissional
3	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas na área de estudo 52 do quadro de CNAEF, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas na área de estudo 52 do quadro de CNAEF, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas na área de estudo 52 do quadro de CNAEF, no âmbito do Sector Privado
0,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas fora da área de estudo 52 do quadro de CNAEF

Os critérios de Avaliação do sub-parâmetro "Experiência Profissional em Funções de Direção" constam da tabela infra, sendo que a classificação neste sub-parâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores:

Valoração	Tipologia de experiência profissional
2	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção, na área de estudo 52 do quadro de CNAEF, no âmbito da Administração Local
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção, numa das áreas de estudo 14 ou 34 do quadro de CNAEF, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção, na área de estudo 52 do quadro de CNAEF, no âmbito do Sector Privado
0,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção, fora da na área de estudo 52 do quadro de CNAEF
0	Sem experiência em cargos de direção

A nota final do parâmetro Experiência Profissional será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP=(EPTx0,6) + (EPDx0,4)$$

Em que: EP = Experiência Profissional; EPT = Experiência Profissional em Funções Técnicas; EPD = Experiência Profissional em Funções de Direção.

Parâmetro Formação Profissional (FP)

Na avaliação do parâmetro **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 10 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública, quer para a formação profissional nas áreas técnicas, quer para a formação profissional relacionada com funções de direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, bem como relacionadas com a área de gestão/liderança.

Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, pós-graduações, especializações, MBAs, *(Master of Business Administration)* cursos e ações de formação profissional, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, nomeadamente, certificado ou diploma que indique expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e ministradas por entidades certificadas pela DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho ou por entidade legalmente legitimada para o efeito, em conformidade com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado à Administração Local através do Decreto-Lei n.º 173/2019 de 13 de dezembro.

Os critérios a revelar na avaliação deste parâmetro serão:

- Volume de formação Profissional;
- Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção).

No âmbito da formação profissional relacionada com a área técnica, serão atribuídos 2 valores a cada 50 horas de formação, até ao limite de 10 valores, de acordo com a tabela infra. Serão consideradas ações de formação na área de atividade do cargo a prover, nomeadamente as relacionadas com as áreas de estudo 14 ou 34 do quadro de CNAEF:

Valoração	**Formação na área técnica**
0	Sem formação
2	Até 50 horas de formação
4	Até 100 horas de formação
6	Até 150 horas de formação
8	Até 200 horas de formação
10	Mais de 200 horas de formação

No âmbito da formação profissional relacionada com funções de direção e gestão/liderança, a frequência dos cursos FORGEP (Programa de Formação em Gestão Pública), CAGEP (Curso Avançado em Gestão Pública), PROGAL (Programa de Gestão Avançada na Administração Local), CADAP (Curso de Alta Direção em Administração Pública) e GEPAL (Curso de Gestão Pública na Administração Local), será pontuada especificamente. A frequência de outros cursos de formação nesta área será pontuada de acordo com o volume de formação frequentada. A classificação neste sub-parâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo ultrapassar os 10 valores:

Valoração	**Formação relacionada com funções de Direção e Gestão/Liderança**
0	Sem formação
2	Menos de 30 horas de formação
4	30 ou mais horas de formação
6	CAGEP/FORGEP/CADAP
8	PROGAL/GEPAL

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de sete horas por cada dia de formação ou três horas e meia no meio dia de formação, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração. As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

O apuramento final da formação profissional resultará do somatório da pontuação detida nos dois critérios relevantes na avaliação da formação.

Consideram-se não aprovado/as os/as candidatos/as que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,5 valores, não sendo, por essa razão, convocados/as ao método seguinte, em alinhamento com a al. a) do n.º 4, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

4. CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO E PONDERAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA

De igual forma, decidiu o júri adotar a definição constante da alínea d), do n.º 1 do artigo 17.º do regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, de aplicação subsidiária relativamente à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, sendo que, a entrevista pública visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício do cargo, constantes do perfil de competências, aprovado pela Câmara Municipal, em 04/09/2023 e que de seguida se reproduzem:

Competência 1
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.
Comportamentos associados à competência: • Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades. • Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores. • Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência. • Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.

Competência 2
ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica.
Comportamentos associados à competência: • Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão. • Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções, ou resolve-o, em tempo considerado útil. • Prepara-se antecipadamente quando tem de enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. • Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

Competência 3
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Comportamentos associados à competência:

- Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.
- Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.
- Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos.
- Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.

Competência 4

VISÃO ESTRATÉGICA: Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão largada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Comportamentos associados à competência:

- Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação.
- Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.
- Alinha os objetivos e atividades do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas.
- Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

Competência 5

LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS: 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.

Comportamentos associados à competência:

- Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades.
- Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.

Competência 6

COMUNICAÇÃO: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

Comportamentos associados à competência:

- Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão.
- Adapta com facilidade o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores.
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos.

Competência 7

TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Comportamentos associados à competência:

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
- Perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional.
- Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.
- Aceita as críticas e contrariedades encarando-as como momentos de aprendizagem.

O júri deliberou adotar a metodologia, abaixo indicada, para a classificação em cada uma das competências a avaliar:

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação	4 valores
Demonstra, claramente, 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	8 valores
Demonstra, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
Demonstra, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação	20 valores

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, com os respetivos fundamentos.

Para efeitos de entrevista o júri deliberou agrupar as competências da seguinte forma: C1 – Orientação para resultados e Análise da informação e sentido crítico; C2 – Planeamento e organização e Visão estratégica; C3 – Liderança e gestão das pessoas e Comunicação; C4 – Tolerância à pressão e contrariedades.

A classificação a atribuir a cada candidato/a na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$\mathbf{EP = \frac{C1+C2+C3+C4}{4}}$$

Em que: EP = Entrevista Pública; C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3; C4 = Competência 4.

Considerando que as competências elencadas são as essenciais ao exercício bem-sucedido das funções inerentes ao cargo, a classificação inferior a 12 valores será considerada como manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo um/a candidato/a nestas circunstâncias ser proposto/a para provimento. De igual forma, serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que não compareçam à Entrevista Pública.

5. PONDERAÇÃO FINAL

Considerando que a seleção dos/as candidatos/as se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:

- as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção “Avaliação Curricular”, que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma;

- as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliadas com recursos à Entrevista Pública, e que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos/as candidatos/as, e, consequentemente, da sua capacidade de adaptação ao cargo específico;

O júri deliberou que a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = (AC x 50%) + (EP x 50%)

Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EP = Entrevista Pública.

Em caso de igualdade da classificação, serão considerados os seguintes fatores:

1. Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
2. Tempo de serviço em funções de direção;
3. Habilitação Académica.

6. SELEÇÃO DO/A CANDIDATO/A

A seleção do/a candidato/a a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.

Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os/as restantes candidatos/as.

O júri deliberou com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, e as suas deliberações foram tomadas por maioria e por votação nominal. Todas as deliberações do júri foram registadas por escrito e encontram-se fundamentadas, nos termos do artigo 153.º do Código do Procedimento Administrativo.

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri,

Assinado por: **Rafael Gomes Amorim**
Num. de Identificação: 10766037
Data: 2023.12.06 16:36:20+00'00'

Rafael Gomes Amorim, Dr.

Primeiro Vogal,

Assinado por: **José Pedro Gomes Barbosa da Costa Pereira**
Num. de Identificação: 09515258
Data: 2023.12.14 16:44:47 +00'00'

José Pedro Gomes Barbosa da Costa Pereira, Eng.

Segunda Vogal,

MARIA DULCE PERES FILIPE DE SOUSA RIBEIRO

Assinado de forma digital por MARIA DULCE PERES FILIPE DE SOUSA RIBEIRO
Dados: 2023.12.15 15:04:41 Z

Maria Dulce Peres Filipe de Sousa Ribeiro, Dr.ª

ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular (AC)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU

DIVISÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

Código de Oferta BEP n.º _____

Nome do/a Candidato/a:_____

Fatores da Avaliação Curricular	Ponderação dos Sub-parâmetros	Pontuação	Ponderação na CF	Resultado
Habilitação Académica (HA)			20%	
Experiência Profissional (EP) Experiência Profissional em Funções Técnicas				Ponderação de 60% (a)
Experiência Profissional em Funções de Direção				Ponderação de 40% (b)
Σ Experiência Profissional		a+b	50%	
Formação Profissional (FP) Formação na área técnicas				
Formação na área da Gestão/Liderança				
Σ Formação Profissional			30%	
			Nota Final	

_____ de _____ de 202__

O Júri,

O Presidente do Júri O Vogal Efetivo A Vogal Efetiva

_____ _____ _____

ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública (EP)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU

DIVISÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

Código de Oferta BEP n.º _____

Nome do/a Candidato/a: _____

FATORES A AVALIAR	COMPORTAMENTOS EVIDENCIADOS	VALORAÇÃO	FUNDAMENTOS
Competência 1 (C1)			
Competência 2 (C2)			
Competência 3 (C3)			
Competência 4 (C4)			

EP = [C1] + [C2] + [C3] + [C4] /4 = [ ]

_____ de _____ de 202__

O Júri,

O Presidente do Júri O Vogal Efetivo A Vogal Efetiva

_____ _____ _____