



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTIAGO DO CACÉM

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE EDUCAÇÃO INTERVENÇÃO SOCIAL E SAÚDE

ATA N.º 1

Definição de métodos de seleção e critérios de apreciação e ponderação

Aos dois dias do mês de abril de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas e trinta minutos, na Sede do Município de Santiago do Cacém, reuniram José Pereira dos Reis Vilhena Gonçalves, Diretor de Departamento de Administração e Finanças, Anabela da Conceição Candeias Duarte Cardoso, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Maria Teresa dos Santos Pereira Chaves, Chefe da Divisão de Comunicação e Imagem, Presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal para recrutamento para o cargo de direção intermédia do segundo grau da Divisão de Educação Intervenção Social e Saúde, a fim de definir os métodos de seleção a aplicar e respetivos critérios de apreciação e ponderação de acordo com perfil pretendido.-----

Deliberaram o seguinte: -----

1. Perfil - Competência técnica e experiência profissional relevante na área de atuação do cargo dirigente em causa; competência e aptidão para o exercício das funções de direção, coordenação e controlo. -----

2. Métodos de seleção a aplicar: avaliação curricular e entrevista pública. -----

2.1. Avaliação curricular visando avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente na área para a qual o procedimento foi aberto com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores: habilitação académica, formação profissional e experiência profissional. -----

Critérios de ponderação: -----

a) Habilitação académica (HA): -----

- Licenciatura - 18 valores. -----

- Habilitação superior - 20 valores. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTIAGO DO CACÉM

b) Formação profissional com interesse para o desempenho no cargo posto a concurso (FP): -----

- Até 35 horas – 10 valores. -----
- 36 horas a 70 horas – 12 valores. -----
- 71 horas a 105 horas – 14 valores. -----
- 106 horas a 140 horas – 16 valores. -----
- 141 horas a 175 horas – 18 valores. -----
- Mais de 175 horas – 20 valores. -----

Caso o certificado não mencione o número de horas, será considerado que a cada dia de formação correspondem 7 horas. -----

c) Experiência profissional com interesse para a área funcional em causa (EP). -----

- De 4 anos - 12 valores -----
- > 4 e ≤ 8 - 14 valores -----
- > 8 e ≤ 12 – 16 valores -----
- > 12 e ≤ 16 – 18 valores -----
- > 16 – 20 valores -----

A classificação da avaliação curricular resultará da média aritmética das classificações atribuídas em cada um dos fatores. -----

2.2 - Entrevista pública visando avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover e o perfil delineado, sendo ponderados os seguintes fatores: -----

a) Orientação para o serviço público - Visando avaliar a capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma administração ao serviço do interesse coletivo. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Orientação para o serviço público	
1-9 valores	Demonstra insuficiente capacidade na competência orientação para o serviço público
10-12 valores	Demonstra razoável capacidade na competência orientação para o serviço público
13-15 valores	



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTIAGO DO CACÉM

	Demonstra boa capacidade na competência orientação para o serviço público
16-18 valores	Demonstra muito boa capacidade na competência orientação para o serviço público
19-20 valores	Demonstra excelente capacidade na competência orientação para o serviço público

b)Orientação para resultados - Visando avaliar a capacidade de focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da administração pública. -----
Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Orientação para resultados	
1-9 valores	Demonstra insuficiente capacidade na competência orientação para resultados
10-12 valores	Demonstra razoável capacidade na competência orientação para resultados
13-15 valores	Demonstra boa capacidade na competência orientação para resultados
16-18	Demonstra muito boa capacidade na competência orientação para resultados
19-20	Demonstra excelente capacidade na competência orientação para resultados

c)Visão Estratégica - Capacidade de pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTIAGO DO CACÉM

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Visão Estratégica	
1-9 valores	Demonstra insuficiente capacidade na competência visão estratégica
10-12 valores	Demonstra razoável capacidade na competência visão estratégica
13-15 valores	Demonstra boa capacidade na competência visão estratégica
16-18 valores	Demonstra muito boa capacidade na competência visão estratégica
19-20 valores	Demonstra excelente capacidade na competência visão estratégica

d)Liderança - Visando avaliar a capacidade de liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidade e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos e disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa. -----

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Liderança	
1-9 valores	Demonstra insuficiente capacidade na competência liderança
10-12 valores	Demonstra razoável capacidade na competência liderança
13-15 valores	



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTIAGO DO CACÉM

	Demonstra boa capacidade na competência liderança
16-18 valores	Demonstra muito boa capacidade na competência liderança
19-20 valores	Demonstra excelente capacidade na competência liderança

Gestão e direção da organização - Visando avaliar a capacidade de definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidade de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo. -----
Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Gestão e direção da organização	
1-9 valores	Demonstra insuficiente capacidade na competência gestão e direção da organização
10-12 valores	Demonstra razoável capacidade na competência gestão e direção da organização
13-15 valores	Demonstra boa capacidade na competência gestão e direção da organização
16-18 valores	Demonstra muito boa capacidade na competência gestão e direção da organização
19-20 valores	Demonstra excelente capacidade na competência gestão e direção da organização

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética da classificação obtida nos dois métodos de seleção. -----

E nada mais havendo a tratar foi a reunião declarada encerrada, depois de lavrada e aprovada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTIAGO DO CACÉM

José Pereira dos Reis Vilhena Gonçalves

Anabela da Conceição Candeias Duarte Cardoso

Maria Teresa dos Santos Pereira Chaves