CÂMARA MUNICIPAL DE SANTIAGO DO CACÉM

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE CULTURA E DESPORTO

ATA N.º 1

Definição de métodos de seleção e critérios de apreciação e ponderação

Aos dezassete dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, pelas dez horas e trinta minutos, na Sede do Município de Santiago do Cacém, reuniram Maria Teresa dos Santos Pereira Chaves, Chefe da Divisão de Comunicação e Imagem Anabela da Conceição Candeias Duarte Cardoso, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Susana Isabel Pereira Espada, 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 Cultura e Desporto, 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. <u>Avaliação curricular</u> 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. ----------
---
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). ----------
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 - **<u>Entrevista pública</u>** 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) **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 alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados. ----------
Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:----------

Insuficiente (1 valor)	Demonstra insuficiente capacidade de analisar a conjuntura existente. Revela desconhecimento das atividades desenvolvidas pela unidade orgânica, incapacidade de definir estratégias e alinhar os objetivos e atividades do serviço com a sua visão, de forma a contribuir para desenvolvimento da missão, objetivos e estratégias da organização.
Reduzido (2 valores)	Demonstra reduzida capacidade de analisar a conjuntura existente. Revela reduzido conhecimento das atividades da unidade orgânica e reduzida capacidade para definir estratégias e alinhar os objetivos e atividades do serviço com a sua visão, de forma a contribuir para desenvolvimento da missão, objetivos e estratégias da organização.
Suficiente (3 valores)	Demonstra suficiente capacidade de analisar a conjuntura

	existente. Suficiente conhecimento das atividades do serviço e capacidade para definir estratégias e alinhar os objetivos e atividades do serviço com a sua visão, de forma a contribuir para desenvolvimento da missão, objetivos e estratégias da organização.
Bom (4 valores)	Demonstra boa capacidade de analisar a conjuntura existente. Revela bom conhecimento das atividades da unidade orgânica e capacidade para definir estratégias e alinhar os objetivos e atividades do serviço com a sua visão. Na argumentação apresentada é possível concluir que contribuirá para o desenvolvimento da missão, objetivos e estratégias da organização aplicando o conhecimento e a experiência que possui.
Elevado (5 valores)	Demonstra elevada capacidade de analisar a conjuntura existente, conceptualizar os sinais de evolução e mudança e de os integrar no âmbito da sua atuação. Revela muito conhecimento das atividades da unidade orgânica, antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias e alinha os objetivos e atividades do serviço com a sua visão. Na argumentação apresentada é possível concluir que contribuirá a nível elevado para o desenvolvimento da missão, objetivos e estratégias da organização aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

---

b) **Capacidade de liderança e gestão de 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, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados. ----------
Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:----------

Insuficiente (1 valor)	Não demonstra na argumentação defendida capacidade para envolver os trabalhadores na definição dos objetivos individuais e do serviço, promover o espírito de grupo e clima propício à cooperação e estimular a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.
Reduzido (2 valores)	Demonstra na argumentação defendida reduzida capacidade para envolver os trabalhadores na definição dos objetivos individuais e do serviço, promover o espírito de grupo e clima propício à cooperação, estimular a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.
Suficiente (3 valores)	Demonstra na argumentação defendida suficiente capacidade

	para envolver os trabalhadores na definição dos objetivos individuais e do serviço, promover o espírito de grupo e clima propício à cooperação, estimular a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.
Bom (4 valores)	Demonstra na argumentação defendida boa capacidade para envolver os trabalhadores na definição dos objetivos individuais e do serviço, promover o espírito de grupo e clima propício à cooperação, estimular a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.
Elevado (5 valores)	Demonstra na argumentação defendida elevada capacidade para envolver os trabalhadores na definição dos objetivos individuais e do serviço, promover o espírito de grupo e clima propício à cooperação, estimular a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades. Demonstra um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento.

---

c) **Capacidade de planeamento e organização** – Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados. ----------
Compreenderá os seguintes níveis de avaliação: ----------

Insuficiente (1 valor)	Revela insuficiente capacidade para organização das tarefas no âmbito da realização das competências atribuídas à unidade orgânica. Não identifica medidas e ações para a unidade orgânica de forma a organizar e dinamizar o serviço
Reduzido (2 valores)	Revela reduzida capacidade para organização das tarefas no âmbito da realização das competências atribuídas à unidade orgânica. Não identifica medidas e ações para a unidade orgânica de forma a organizar e dinamizar o serviço
Suficiente (3 valores)	Revela suficiente capacidade para organização das tarefas no âmbito da realização das competências atribuídas à unidade orgânica. Identifica medidas e ações para a unidade orgânica de forma a organizar e dinamizar o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.
Bom (4 valores)	Revela boa capacidade para organização das tarefas no âmbito

	da realização das competências atribuídas à unidade orgânica. Identifica medidas e ações para a unidade orgânica de forma a organizar e dinamizar o serviço tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.
Elevado (5 valores)	Revela elevada capacidade para organização das tarefas no âmbito da realização das competências atribuídas à unidade orgânica. Identifica medidas e ações para a unidade orgânica de forma a organizar e dinamizar o serviço tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes. Apresenta soluções estruturadas e devidamente direcionadas.

---

d) **Capacidade de expressão e argumentação** - Capacidade para se exprimir oralmente com clareza, precisão nos termos, fluência da linguagem e riqueza de vocabulário. ----------
Compreenderá os seguintes níveis de avaliação ----------

Insuficiente (1 valor)	Deficiente qualidade de expressão e fluências verbais, manifestada através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão e incapacidade de articulação das ideias em exposição.
Reduzido (2 valores)	Fraca qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através de vocabulário corrente, de transmissão pouco clara ou confusa e deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição
Suficiente (3 valores)	Suficiente expressão e fluência verbais, manifestada através de vocabulário corrente, de transmissão clara e suficiente capacidade de articulação das ideias em exposição
Bom (4 valores)	Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através de bom vocabulário, transmissão clara e rigorosa e boa capacidade de articulação das ideias em exposição.
Elevado (5 valores)	Elevada qualidade de expressão e fluência verbais, com vocabulário rico e tecnicamente rigoroso, manifestada através transmissão muito clara e grande capacidade de articulação das ideias em exposição-

---

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri. ----------
A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação estabelecidos. ----------
---

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. ----------

MARIA TERESA DOS SANTOS PEREIRA CHAVES

Assinado de forma digital por MARIA TERESA DOS SANTOS PEREIRA CHAVES
Dados: 2023.01.17 15:20:15 Z

Maria Teresa dos Santos Pereira Chaves

ANABELA DA CONCEIÇÃO CANDEIAS DUARTE CARDOSO

Assinado de forma digital por ANABELA DA CONCEIÇÃO CANDEIAS DUARTE CARDOSO
Dados: 2023.01.19 13:16:22 Z

Anabela da Conceição Candeias Duarte Cardoso

SUSANA ISABEL PEREIRA ESPADA

Assinado de forma digital por SUSANA ISABEL PEREIRA ESPADA
Dados: 2023.01.19 11:01:41 Z

Susana Isabel Pereira Espada