



## CÂMARA MUNICIPAL DE SANTIAGO DO CACÉM

### PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU – SERVIÇO DE ATENDIMENTO

#### Ata 1 do júri

#### Definição de métodos de seleção e critérios de apreciação e ponderação

Aos vinte e cinco dias do mês de setembro de dois mil e vinte e cinco, pelas quinze horas e zero minutos, na Sede do Município de Santiago do Cacém, reuniram Bruno Alexandre da Silva Moreira, Chefe da Divisão de Sistemas de Informação e Qualidade, José Pereira dos Reis Vilhena Gonçalves, Diretor de Departamento de Administração e Finanças e Anabela da Conceição Candeias Duarte Cardoso, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, Presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de direção intermédia do terceiro grau do Serviço de Atendimento, a fim de definir os métodos de seleção a aplicar e respetivos critérios de apreciação e ponderação de acordo com perfil pretendido, e 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) Habilidade académica (HA):

- Licenciatura – dezoito valores.

- Habilidade superior – vinte valores.

---

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

- Até trinta e cinco horas – dez valores.

- Trinta e seis horas a setenta horas – doze valores.

- Setenta e uma horas a cento e cinco horas – catorze valores.

- Cento e seis horas a cento e quarenta horas – dezasseis valores.



## CÂMARA MUNICIPAL DE SANTIAGO DO CACÉM

- Cento a quarenta e uma horas a cento e setenta e cinco horas – dezoito valores. -----

- Mais de cento e setenta e cinco horas – vinte valores. -----

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

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

- De dois anos - catorze valores. -----

- Três a seis anos - dezasseis valores. -----

- Sete a dez anos - dezoito valores. -----

- Mais de dez anos - vinte 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 de apreciação: -----

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 Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

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 de recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da administração pública. -----

c) Visão estratégica – Visando avaliar a 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 os objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização. -----

d) Gestão e direção da organização – Visando avaliar a capacidade de definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades 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. -----

e) 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



## CÂMARA MUNICIPAL DE SANTIAGO DO CACÉM

máximo potencial, definir expetativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos e disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

A classificação da entrevista pública será valorada de zero a vinte valores e resulta da média aritmética da classificação obtida em cada fator de apreciação.

A classificação final resultará da média aritmética da classificação obtida nos 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.

---

Bruno Alexandre da Silva Moreira

---

José Pereira dos Reis Vilhena Gonçalves

---

Anabela da Conceição Candeias Duarte Cardoso