

*Anneis*  
2025.07.30



## PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4º GRAU- SRH- SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS.

### ATA CLASSIFICAÇÃO E ORDENAÇÃO FINAL

Ao vigésimo quinto dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dezasseis horas e trinta minutos, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram João António Guerreiro Camacho, Chefe Serviço Atendimento e Recursos Humanos, Presidente do Júri, o 1.º Vogal efetivo – José Inácio Rosa Damos- Chefe de Serviço da Administração Escolar( que substituiu-o por deliberação da Assembleia municipal de 1 de junho de 2025, Albano Rocha Fialho – Chefe do Serviço Jurídico e Institucional- por motivos de aposentação) e a 2.º Vogal – Sónia Maria Martins Amaral – Técnica Superior no Serviço Jurídico e Institucional., que constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, do qual o primeiro é presidente, a fim de procederem à classificação e ordenação final dos candidatos

Foi considerada a seguinte Valoração:

- AC- Avaliação Curricular
- EPS- Entrevista Publica de Seleção

$$*CF=AC*40\%+EP*60\%,$$

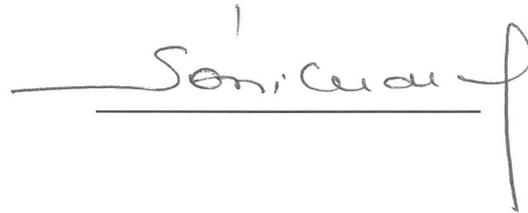
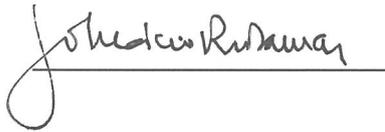
Ponderadas as classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção e aplicando a fórmula definidora da classificação final,  $CF=AC*40\%+EP*60\%$ , o júri atribuiu, por unanimidade a classificação que seguir se enuncia:

Nome	AC(40%) Avaliação Curricular	EPS(60%) Entrevista Publica de Seleção	Classificação Final
Lina Maria Baião Doroteia	16,25	16	16.10
Paulo Fernando Marrafas Conde	14,50	Não Compareceu	Excluído
Esmeralda José da Paz Tomé	13,25	14	13.70

Em caso de igualdade de classificação final o júri aplicará como fator de preferência. o critério da maior antiguidade no exercício de funções na administração autárquica.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião pelas dezassete horas e trinta minutos foi decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O JURI



*Amalix*  
2025.07.30

*Jun*

## PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4º GRAU- SRH- SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS.

### ATA ENTREVISTA PUBLICA DE SELEÇÃO

Ao vigésimo quinto dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram João António Guerreiro Camacho, Chefe Serviço Atendimento e Recursos Humanos, Presidente do Júri, o 1.º Vogal efetivo – José Inácio Rosa Damos- Chefe de Serviço da Administração Escolar( que substitui-o por deliberação da Assembleia municipal de 1 de junho de 2025, Albano Rocha Fialho – Chefe do Serviço Jurídico e Institucional- por motivos de aposentação) e a 2.º Vogal – Sónia Maria Martins Amaral – Técnica Superior no Serviço Jurídico e Institucional., que constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, do qual o primeiro é presidente, a fim de procederem ao 2º método de avaliação ( Entrevista Publica de Seleção) do procedimento concursal de recrutamento titulado em epígrafe conforme Aviso (extrato) n.º 648/2025/2, publicado no Diário da República nº5, 2ª série, de 8/15/2025 e de acordo com os critérios de classificação constantes da ata de definição de critérios de classificação e ponderação de 7/01/2025.

Foram tidos em conta, na elaboração do guião de entrevista, os seguintes parâmetros:

- QEP-Qualificação S.C
- SC-Sentido Crítico da experiência profissional
- EFV- Expressão e fluência verbal
- RI- Relacionamento interpessoal

Nome	QEP-Qualificação da experiência profissional	S.C Sentido Crítico	EFV Expressão e fluência verbal	RI Relacionamento interpessoal	Classificação Final
Lina Maria Baião Doroteia	20	12	16	16	16
*Paulo Fernando Marrafas Conde	XXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX	XXXXXX
Esmeralda José da Paz Tomé	16	12	16	12	14

**Candidatos Admitidos**, no segundo método de seleção (Entrevista Pública), por terem obtido uma valoração igual ou superior a 9,5 valores:

- Esmeralda José da Paz Tomé
- Lina Maria Baião Doroteia

**Candidatos Excluídos:**

\*Excluído o Candidato, Paulo Fernando Marrafas Conde, por não ter comparecido ao 2º Método de seleção.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. E, nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião.

Em caso de igualdade de classificação final o júri aplicará como fator de preferência. o critério da maior antiguidade no exercício de funções na administração autárquica.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião pelas dezasseis horas e foi decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O JURI



Joaquim Rosa

Sónia



# HOMOLOGO

*Amaral*  
2025.07.30

*[Handwritten signature]*

## PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4º GRAU- SRH- SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS.

### ATA DE ADMITIDOS E EXCLUÍDOS/ AVALIAÇÃO CURRICULAR

Ao sétimo dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram João António Guerreiro Camacho, Chefe Serviço Atendimento e Recursos Humanos, Presidente do Júri, o 1.º Vogal efetivo – José Inácio Rosa Damas- Chefe de Serviço da Administração Escolar (que substitui-o por deliberação da Assembleia municipal de 30 de junho de 2025, Albano Rocha Fialho – Chefe do Serviço Jurídico e Institucional- por motivos de aposentação) e a 2.º Vogal – Sónia Maria Martins Amaral – Técnica Superior no Serviço Jurídico e Institucional., que constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, do qual o primeiro é presidente, a fim de procederem à avaliação das candidaturas e admissão dos candidatos, ao procedimento concursal de recrutamento titulado em epígrafe conforme Aviso (extrato) n.º 648/2025/2, publicado no Diário da República nº5, 2ª série, de 8/15/2025 e de acordo com os critérios de classificação constantes da ata de definição de critérios de classificação e ponderação e Detalhe de Oferta de Emprego Público com o código BEP OE202501/0241. Desde modo o Júri deliberou o seguinte:

#### **a)- Candidatos Admitidos:**

- Esmeralda José da Paz Tomé
- Lina Maria Baião Doroteia
- Paulo Fernando Marrafas Conde

#### **b)- Candidatos Excluídos:**

- \*Vera Monica Neves Ventura

\*A candidata excluída, por não reunir os requisitos exigidos na alínea c), do perfil pretendido, do Detalhe de Oferta de Emprego Público com o código BEP OE202501/0241.

*“Experiência profissional mínima de cinco anos dentro do tipo de atividade da área a recrutar.”*

Os restantes candidatos apresentaram todos os documentos exigidos no procedimento  
Concursal, e obtiveram a seguinte classificação ao nível da Avaliação Curricular:

**1)- Esmeralda José da Paz Tomé**

**AC = (HA+FP+EP+AD):4 =13,5 Valores**

HA – Habilitações Académica: 14 Val

FA- Formação Profissional: 6 Val

EP – Experiência Profissional: 20 Val

AD – Avaliação de desempenho: 14 Val

---

XX

**2)- Lina Maria Baião Doroteia**

**AC = (HA+FP+EP+AD):4 = 16,25**

HA – Habilitações Académica: 14 Val

FA- Formação Profissional: 17 Val

EP – Experiência Profissional: 20 Val

AD – Avaliação de desempenho:14 Val

---

XX

**3)- Paulo Fernando Marrafas Conde**

**AC = (HA+FP+EP+AD):4 = 14,5**

HA – Habilitações Académica: 18 Val

FA- Formação Profissional: 10 Val

EP – Experiência Profissional: 16 Val

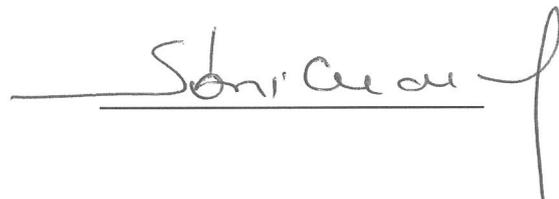
AD – Avaliação de desempenho:14 Val

O júri decidiu convocar os candidatos admitidos para a realização da Entrevista Pública para o próximo dia 25 julho de 2025, pelas 10.00h.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião pelas onze horas e foi decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a sessão

O JURI





HOMOLOGO

*[Handwritten signature]*  
2025.07.30

*[Handwritten initials]*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4º GRAU- SRH- SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS.**

**ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**

Ao sétimo dia do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram João António Guerreiro Camacho, Chefe Serviço Atendimento e Recursos Humanos, Presidente do Júri, o 1.º Vogal efetivo – Albano Rocha Fialho – Chefe do Serviço Jurídico e Institucional e a 2.º Vogal – Sónia Maria Martins Amaral – Técnica Superior no Serviço Jurídico e Institucional., que constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, do qual o primeiro é presidente, a fim de procederem à fixação dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final, para o concurso de Dirigente Intermedio de 4º Grau- SRH- Serviço de Recursos Humanos Municipal de acordo com deliberações da Câmara Municipal de 6 de novembro de 2024 e da Assembleia Municipal no dia 13 de dezembro de 2024 os métodos de seleção a adotar no procedimento concursal são:

Para a avaliação curricular. o júri definiu os seguintes critérios c valoração:

**1. Habilitações académicas**

Escolaridade obrigatória (de acordo com a idade) — 14 valores

Por cada nível de escolaridade superior à mínima exigida acresce 2 valores, até ao máximo de 20 valores

**2. Formação profissional**

Com ações de Formação sem interesse para o lugar 0 valores

Com ações de formação com interesse para o lugar a prover, acresce:

1 Valor por cada ação <a 6 horas até ao máximo de 10 valores

2 Valores por cada ação > a 6 horas até ao máximo de 10 valores



### 3. Experiência profissional

Com experiência profissional, na área a prover:

Entre 5 a 10 anos — 16 valores

Entre 10 e 15 anos — 18 valores

Mais de 20 anos — 20 valores

### 4. Avaliação do desempenho

Neste parâmetro, avaliado na escala de 0 a 20 valores, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Sem avaliação de Desempenho — 10 valores- Lei n.º 102004, de 22 de março e Decreto - Regulamentar n.º 19-A 2004. de 14 de maio)
- b). Desempenho inadequado — 5 valores
- c). Desempenho Adequado — 14 valores
- d). Desempenho Relevante 16 valores
- e.) Desempenho Relevante com menção de Excelente — 20 valores Lei n.º 66B:2007. de 28 de dezembro)

A fórmula a aplicar para obtenção da classificação da avaliação curricular é a seguinte:

$$AC = HA + FP + EP + AD : 4$$

### 2. Entrevista Pública de Seleção

A entrevista visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

Para que a avaliação seja objetiva, o júri decidiu utilizar os parâmetros e a grelha de classificação que adiante se indicam, por forma a alcançar os seguintes objetivos:

- a) tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos;
- b) uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de entrevistados;
- c) avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos;
- cl) determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função;



e) obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si;

A grelha de classificação compreenderá um conjunto de fatores de parâmetros de avaliação, com as aceções em que são tomados. o seu escalonamento por níveis e assim as respetivas definições e valorização.

Definiram-se os seguintes parâmetros:

**a) Qualificação da experiência profissional** — pretende avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a preencher:

**b) Sentido Crítico** — pretende avaliar a capacidade de análise do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de problemas hipotéticos que lhe são apresentados:

**c) Expressão e fluência verbal** — pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato

**d) Relacionamento interpessoal** - pretende avaliar a capacidade relacional dos candidatos. em particular para o trabalho em conjunto e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização.

O escalonamento por níveis, suas definições e respetiva valorização, constam do Anexo 1 que se junta e faz parte integrante da presente ata. A classificação, numa escala de 0 a 20 valores, a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da média aritmética ponderada das qualificações quantitativas dos dois métodos de seleção, com valoração até às centésimas. de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EP \times 60\%$$

Sendo que CF= Classificação final

AC= Avaliação Curricular

EP= Entrevista pública de seleção



Em caso de igualdade de classificação final o júri aplicará como fator de preferência. o critério da maior antiguidade no exercício de funções na administração autárquica.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião pelas onze horas e foi decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O JURI

Anexo 1

Qualificação da experiência profissional

<u>Nível</u>		<u>Valores</u>
Elevado	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividade relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognostico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20
Bom	Revela variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognostico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	16
Suficiente	Revela alguma variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognostico de satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	12
Reduzido	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para as funções a exercer, permitindo algumas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover	8
Insuficiente	Revela a inexistência de experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo um prognostico de fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	4

Sentido Critico

<u>Nível</u>		<u>Valores</u>
Elevado	Quando fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	20
Bom	Quando fundamente e argumente com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	16
Suficiente	Quando fundamente e argumente com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	12
Reduzido	Quando perante as situações apresentadas a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações manifestem duvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação.	8
Insuficiente	Quando manifestem incapacidade de argumentação e ausência de soluções.	4

Expressão e Fluência Verbal

<u>Nível</u>		<u>Valores</u>
Elevado	Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e excelente transparência de ideias e sequencia lógica de raciocínio através de linguagem de muito bom nível.	20
Bom	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideia e sequencia lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.	16
Suficiente	Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável.	12
Reduzido	Revela deficiência de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese.	8
Insuficiente	Sem capacidade de expressão verbal.	4

*f*  
*f. f. f.*

**Relacionamento Interpessoal**

<u>Nível</u>		<u>Valores</u>
Elevado	À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de relacionamento.	20
Bom	À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de relacionamento.	16
Suficiente	À questão apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento.	12
Reduzido	À questão apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento.	8
Insuficiente	À questão apresentada não revelou capacidade de relacionamento.	4

**Entrevista Profissional – Ficha Individual**

Nome: \_\_\_\_\_

Fatores em Apreciação	Deliberação			Nível	Valoração
	Presidente	Vogal	Vogal		
Qualificação da Experiência Profissional					
Sentido Crítico					
Expressão e Fluência Verbal					
Relacionamento Interpessoal					

Classificação quantitativa: \_\_\_\_\_

O Presidente do Júri

*[Handwritten Signature]*

1ºVogal

2ºVogal

*[Handwritten Signatures]*