



**HOMOLOGO**

*Guerreiro*  
*2025.07.25* ✓ 2

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU- SERVIÇO DE AÇÃO SOCIAL E SAÚDE**

**Aviso nº8675/2025/2, 1 de abril, Diário da República nº64/2025, II série de 4/42025**

**Ata**

**Entrevista Pública (EP), Classificação final e proposta de designação**

Por impedimento de dois membros do júri a prova de entrevista não se realizou dia onze de julho, ficando adiada para o dia vigésimo terceiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas, no gabinete da chefe da Divisão de Cultura onde reuniu, o júri do procedimento aprovado em Assembleia Municipal na sua reunião 29/04/2025, composto pelos seguintes elementos: Presidente - Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão Finanças e de Património da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, 1º vogal e Vítor Manuel Aniceto Roque, nomeado em regime de substituição como Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, 2º vogal.

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos, aprovada unanimemente por todos os elementos do júri:

**Ponto 1 - Realização e avaliação da entrevista pública e apuramento da classificação obtida no método de seleção;**

**Ponto 2 - Elaboração da classificação final obtida na Entrevista Pública;**

**Ponto 3 - Elaboração da Ficha de Classificação Final**

**Ponto 4 — Proposta de designação**

**Ponto 5 — Comunicações**

Ponto 1 — Avaliação da entrevista pública e apuramento da classificação obtida no método de seleção

Foi realizada entrevista pública que teve lugar no dia 23/07/2025, com início às 10 horas. Encontrando-se presente no local, data e hora determinada, a única oponente ao procedimento, ou seja, Sílvia Cláudia Abel Guerreiro que foi sujeita a Entrevista Pública, tendo-lhe sido colocadas as questões constantes no Guião (anexo I).

# HOMOLOGO

## Ponto 2 - Classificação final obtida na Entrevista Pública

Procedeu o júri à avaliação da Entrevista Pública, determinando as classificações a atribuir nos parâmetros de avaliação, em função das respostas prestadas e dos comportamentos evidenciados pelo candidato no decurso do método de seleção.

Aplicando a fórmula prevista na ata de definição de critérios, de 17 de março de 2025, apurou o júri o resultado final a atribuir no método de seleção – Entrevista Pública (EP), conforme consta na Ficha de Classificação da Entrevista Pública (anexo II).

<b>Candidato</b>	<b>Classificação (EP)</b>
Sílvia Cláudia Abel Guerreiro	16 valores

## Ponto 3 — Classificação Final

Considerando as avaliações obtidas nos métodos de seleção aplicados (Avaliação Curricular e Entrevista Pública), e de harmonia com a ponderação prevista na ata de definição de critérios, e aplicada a fórmula:

$$OF = 40\% * AC + 60\% * EP$$

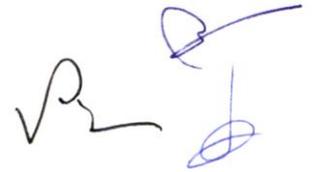
em que OF= Ordenação Final; AC= Avaliação Curricular; EP= Entrevista Pública

determinou o júri a classificação final a atribuir ao candidato:

<b>Candidato</b>	<b>AC</b>	<b>EP</b>	<b>OF</b>
	40%	60%	
Sílvia Cláudia Abel Guerreiro	17,92 valores	16 valores	<b>16,768 valores</b>

## Ponto 4 - Proposta de Designação

A candidata revelou durante a entrevista pública, variedade e profundidade de experiência



profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer; revelou um bom nível de motivação, tendo em conta as questões colocadas e os temas abordados apresentando uma argumentação forte e **consistente**; evidenciou conhecimento da função, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao desempenho do cargo; mostrou capacidade em fomentar a participação ativa das equipas de trabalho em situações complexas, com vista à melhoria dos resultados; demonstrou que comunica com à vontade e confiança e manifestou capacidade de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível; revelou autoconfiança e aptidões para um relacionamento eficiente com os outros, evidenciou uma boa postura profissional.

Face ao exposto, o Júri, ao abrigo do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicável à Administração Local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, delibera propor a designação da candidata para o cargo de Chefe do **Serviço de Ação Social e Saúde**, direção intermédia de 3.º grau, por se considerar que possui o perfil pretendido para a prossecução das atribuições e competências da referida Unidade Orgânica

#### Ponto 5 — Comunicações

O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas a candidata sejam realizadas pelo Serviço de Recursos Humanos, sendo a divulgação realizada através de lista na página de internet do Município.

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



A Presidente do Júri:

Maria João Augusto Pina

1º vogal

Maria José Guerreiro Mendes Couraça

2º vogal

Vítor Manuel Aniceto Roque

**- Enquadramento e desenvolvimento funcional:**

- Conhecimento da função
- Desenvolvimento da atividade

Nível		Valores
<b>Elevado</b>	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico 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 prognóstico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	16
<b>Suficiente</b>	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico 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 inexistência de experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo um prognóstico de fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover	4

**Motivação :**

- Ambição

Espírito de

iniciativa

- Comportamento em entrevista



Nível		Valores
<b>Elevado</b>	Evidencia elevada motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover, apresentando uma argumentação forte e consistente, em linha com as atividades a desenvolver	20
Bom	Evidencia grande motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover, apresentando uma argumentação forte e consistente	16
<b>Suficiente</b>	Evidencia suficiente motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	12
<b>Reduzido</b>	Evidencia alguma motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover, mas os argumentos apresentados são frágeis	8
<b>Insuficiente</b>	Não evidencia motivação nem interesse para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4

Capacidade de comunicação:

- Fluência Verbal
- Rapidez e raciocínio



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

## Relacionamento Interpessoal

- Interligação entre a função e a experiência/ expectativa profissional
- Capacidade de trabalhar em equipa



Nível		Valores
Elevado	Revelou uma <b>apreciável capacidade</b> de relacionamento e de trabalho em equipa	20
Bom	Revelou uma <b>razoável capacidade</b> de relacionamento e de trabalho em equipa	16
Suficiente	A questão <b>apresentada</b> revelou alguma capacidade de relacionamento e de trabalho em <b>equipa</b>	12
Reduzido	À questão <b>apresentada</b> revelou <b>muito pouca capacidade</b> de relacionamento e de trabalho em equipa	8
Insuficiente	À questão apresentada não revelou capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa	4



## Anexo I

### Guião da Entrevista Pública

Fatores em apreciação	Questões colocadas
<p><b>Enquadramento e desenvolvimento funcional:</b></p> <p>-Conhecimento da Função</p> <p>-Desenvolvimento da atividade</p>	<p><input type="checkbox"/> Qual o papel do <b>Chefe do Serviço Social e de Saúde dentro da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo?</b> – para avaliar a visão estratégica do candidato.</p> <p><input type="checkbox"/> <b>Descreva uma situação em que teve de estruturar ou adaptar um serviço social ou de saúde. Que metodologia adotou e quais foram os resultados?</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>Fale acerca do estatuto do dirigente na Administração pública.</b></p>
<p><b>Motivação:</b></p> <p>- Ambição</p> <p>- Espírito de iniciativa</p> <p>- Comportamento em entrevista</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>O que o motiva a candidatar-se especificamente a esta função pública e nesta instituição?</b> – para perceber os valores e o alinhamento com o serviço público.</p> <p><input type="checkbox"/> <b>Quais os seus objetivos a médio e longo prazo nesta área e como pretende alcançá-los como Chefe do Serviço Social e de Saúde?</b></p>
<p><b>Capacidade de comunicação:</b></p> <p>- Fluência Verbal</p> <p>-Rapidez e raciocínio</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>Dê um exemplo de quando teve de comunicar uma mudança ou projeto complexo a equipas diversas. Como garantiu clareza e compreensão?</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>Descreva uma situação em que uma comunicação sua foi mal interpretada. Como lidou com isso e o que aprendeu?</b></p>
<p><b>Relacionamento Interpessoal</b></p> <p>– Interligação entre a função e a experiência/expectativa profissional</p> <p>- Capacidade de trabalhar em equipa</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>Conte-me sobre uma situação em que teve de mediar um conflito entre profissionais. Como agiu?</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>Descreva uma situação em que teve de interagir com uma pessoa emocionalmente alterada ou em conflito. Como geriu a situação e qual foi o desfecho?</b></p>

## Anexo II Ficha de Entrevista Pública

**Nome:** Sílvia Cláudia Abel Guerreiro

	Deliberação			Nível	Valoraçã o
	Presidente	Vogal	Vogal		
<b>Enquadramento e desenvolvimento funcional:</b> -Conhecimento da Função -Desenvolvimento da atividade	16	16	16	Bom	16
<b>Motivação:</b> - Ambição - Espírito de iniciativa - Comportamento em entrevista	16	16	16	Bom	16
<b>Capacidade de comunicação:</b> - Fluência Verbal -Rapidez e raciocínio	16	16	16	Bom	16
<b>Relacionamento Interpessoal</b> – Interligação entre a função e a experiência/expectativa profissional - Capacidade de trabalhar em equipa	16	16	16	Bom	16
<b>Classificação quantitativa</b>					16 valores

A Presidente do Júri.



O Vogal Efetivo:



O Vogal Efetivo:





# HOMOLOGO

*Amêixe*  
2025.07.25

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU- SERVIÇO DE AÇÃO SOCIAL E SAÚDE

Aviso nº8675/2025/2, 1 de abril, Diário da República nº64/2025, II série de 4/42025

Ao décimo oitavo dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e cinco reuniu o júri do procedimento *ut supra*, a saber, Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura; Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Finanças e Património e Vítor Manuel Aniceto Roque, nomeado em regime de substituição como Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, para procederem à avaliação da única candidatura apresentada ao procedimento e efetuarem a avaliação curricular da candidata de acordo com os critérios de classificação constantes da ata de definição de critérios de classificação e ponderação de 17/34/2025.

A candidata, Sílvia Cláudia Abel Guerreiro apresenta todos os documentos exigidos no procedimento concursal.

HOMOLOGO

Avaliação Curricular AC

$$AC = (2xHA+3xFP+3xEP+2xAD)/10$$

**Sílvia Cláudia Abel Guerreiro**

HA – Habilitações Académica : 16 val

FP – Formação Profissional : 18 val

EP – Experiência Profissional: 20 val

AD – Avaliação de desempenho: 16,6 val

AC = 17,92 valores

O júri convoca a candidata admitida para a realização da entrevista pública para o próximo dia 11 de julho pelas 10.00h, no Museu Municipal.

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

O Júri

Maria João Augusto Pina

Assinado por: **Maria João Augusto Pina**  
Num. de Identificação: 08840052  
Data: 2025.06.30 18:24:50+01'00'

Maria José Guerreiro Mendes Couraça



Vítor Manuel Aniceto Roque

Assinado por: **Victor Manuel Aniceto Roque**  
Num. de Identificação: 05566063  
Data: 2025.07.01 17:24:45+01'00'

Assinado por: **Maria José Guerreiro Mendes Couraça**  
Num. de Identificação: 09547466  
Data: 2025.07.02 00:18:37+01'00'



# HOMOLOGO

*Amêix*  
2025.07.25

## PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU- SERVIÇO DE AÇÃO SOCIAL E SAÚDE

### ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Ao décimo sétimo dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram, Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura; Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Finanças e Património e Vítor Manuel Aniceto Roque, nomeado em regime de substituição como Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, 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. De acordo com deliberação de câmara de 29 de janeiro de 2025 e da Assembleia Municipal de 14 de fevereiro de 2025 os métodos de seleção a adotar no procedimento concursal são:

Avaliação curricular (AC) com um peso de 40% e Entrevista Pública (EP) com um peso de 60% Assim, determinou o júri: Avaliação Curricular A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar:

- A) habilitação académica, na área, devidamente certificada;
- B) formação profissional, considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional e complementar relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- C) experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividade inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- D) avaliação do desempenho, relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos

# HOMOLOGO



elementos a avaliar, seguindo os seguintes critérios:  $AC = (2 \times HA + 3 \times FP + 3 \times EP + 2 \times AD) / 10$ , sendo:

HA — Habilitação Académica FP —

Formação Profissional

EP — Experiência Profissional

AD—Avaliação do Desempenho

Habilitações Académicas (HA) - Licenciatura na área = 16 valores - Mestrado na área = 18 valores - Doutoramento, na área = 20 valores Formação Profissional (FP) - Sem Formação Profissional = 10 valores; - Até 35 horas = 12 valores; -> 35 horas e 70 horas 13 valores; -> 70 horas e 140 horas = 14 valores; -> 140 horas e 200 horas = 16 valores; -> 200 horas e 300 horas = 18 valores; -> 300 horas = 20 valores;

Nota: serão consideradas apenas as ações de formação relacionadas com a área a concurso, com interesse específico. Para efeitos de normalização considera-se um dia equivalente a 6h, uma semana a 30h e um mês a 120h. Não sendo possível quantificar as ações de formação em dias ou horas atribuir-se-á 0,5 val por cada ação de formação até um máximo de 20 val. Experiência Profissional (EP) - Sem experiência = 10 valores; - Até 1 ano = 12 valores; -> 1 ano e 4 anos = 14 valores; -> 4 anos e 7 anos = 16 valores; -> 7 anos e 8 anos = 18 valores; -> 8 anos = 20 valores. Avaliação do Desempenho (AD) Avaliação relativa aos três últimos anos que o candidato cumpriu ou executou tarefas, competências ou atividade idênticas à do posto de trabalho, sendo a sua nota expressa através da média aritmética destas avaliações. Uma vez que a avaliação do desempenho (SIADAP) é expressa na escala de 1 a 5 valores, serão estes valores transportados para a escala de 0 a 20 valores da seguinte forma: Ano sem avaliação será atribuído 10 valores Lei n.º 2 66-B/2007, de 28 de Dezembro:

Desempenho Inadequado — 8 valores

Desempenho Adequado — 14 valores

Desempenho Relevante — 18 valores



Desempenho Excelente — 20 valores Entrevista Pública (EP) A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Pública (EP) é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, a atribuir a cada parâmetro de avaliação, mediante votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, tendo em conta a seguinte fórmula:  $EPS = \frac{A+B+C+D}{4}$  Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar os parâmetros e a grelha de classificação que adiante se indica, para permitir atingir os seguintes e principais objetivos: tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos;--- uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de entrevistados;-- avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos; determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função; em que:

A = Enquadramento e desenvolvimento funcional

B = Motivação para o desempenho de funções

C = Capacidade de comunicação

D = Relacionamento interpessoal (A) Enquadramento e desenvolvimento funcional - Conhecimento da função -Desenvolvimento da atividade (B) Motivação para o Desempenho de Funções -Ambição -Espírito de iniciativa -Comportamento em entrevista (C) Capacidade de comunicação -Fluência verbal -Rapidez de raciocínio (D) Relacionamento interpessoal - Interligação entre a função e a experiência/expectativa profissional -Capacidade de trabalhar em equipa

### **Ordenação Final**

A ordenação final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:



OF= 40%AC+60%EP

em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EP Entrevista Pública

Critério de desempate:

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará como fator de preferência, com o critério da maior antiguidade no exercício de funções públicas.

No havendo mais assunto a tratar, foi pelo presidente do júri encerrada a reunião, lavrando-se esta ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

#### O JURI

Assinado por: **Maria João Augusto Pina**  
Num. de Identificação: 08840052  
Data: 2025.03.19 10:35:04+00'00'



Assinado por: **Maria José Guerreiro Mendes  
Couraça**  
Num. de Identificação: 09547466  
Data: 2025.03.20 10:05:57+00'00'

Assinado por: **Victor Manuel Aniceto Roque**  
Num. de Identificação: 05566063  
Data: 2025.03.24 09:21:05+00'00'