



PROCEDIMENTO CONCURSSAL PARA O RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2º GRAU- DIVISÃO DE URBANISMO E OBRAS PÚBLICAS

Ata n.º 3

Entrevista Pública (EP)

Ao vigésimo nono dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas e trinta minutos, na sala de reuniões do edifício da Assembleia Municipal, o júri aprovado em Assembleia Municipal na sua reunião 29/04/2025, para o recrutamento de cargo de dirigente de 2º. grau - Chefe da Divisão de Urbanismo de Obras Públicas, estando presentes: Presidente - Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão Finanças e de Património da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, 1º vogal — Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo e 2º vogal — Rui Pedro Figueiredo Martins, Chefe da Divisão Técnica da Câmara Municipal de Aljustrel.

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

Ponto 1 - 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

Conforme convocatória efetuada via mensagem de correio eletrónico, de 23/07/2025, foi realizada entrevista pública que teve lugar no dia 29/07/2025, com início às 10 horas e trinta minutos. Encontrando-se presente no local, data e hora determinada, o candidato Vítor Manuel Aniceto Roque, foi sujeito a Entrevista Pública, tendo-lhe sido colocadas as questões constantes no Guião (anexo I).

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 07/05/2025, 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).

Candidato	Classificação (EP)
Vítor Manuel Aniceto Roque	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, de 07/05/2025, 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:

Candidato	AC	EP	OF
Vítor Manuel Aniceto Roque	18,40 valores	16 valores	16,96 valores

Ponto 4 - Proposta de Designação

O candidato revelou durante a entrevista pública, 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; 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 a 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 do candidato Vítor Manuel Aniceto Rogue para o cargo de Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Pública, Direção Intermédia de 2.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 ao candidato 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 José Guerreiro Mendes Couraça

1º vogal

Maria João Augusto Pina

2º vogal

Rui Pedro Figueiredo Martins

**PROCEDIMENTO CONCURSSAL PARA O RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE
INTERMÉDIO DE 2º GRAU- DIVISÃO DE URBANISMO E OBRAS PÚBLICAS**

Entrevista Pública (EP)

Anexo I

Guião da Entrevista

29/07/2025

A. ENQUADRAMENTO E DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

1. Conhecimento da função

- Quais são os principais instrumentos de gestão estratégica e operacional que um dirigente deve dominar?
- Que legislação ou enquadramento normativo considera mais relevante para o exercício deste cargo?

2. Desenvolvimento da atividade

- Como organiza o plano anual de atividades da unidade sob sua responsabilidade?
- Como promove a melhoria contínua e a inovação no funcionamento da equipa?

B. MOTIVAÇÃO

1. Ambição / Espírito de iniciativa

- Em que situações assumiu responsabilidades ou funções que não lhe foram formalmente
- Que projeto ou iniciativa idealizaria para este departamento nos primeiros seis meses?

2. Comportamento em entrevista

- Se lhe propuséssemos liderar uma área fora da sua zona de conforto, qual seria a sua reação?
- Que aspetos da sua personalidade considera uma mais-valia para liderar equipas?

C. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO

1. Fluência verbal

- Como comunica decisões difíceis a uma equipa?

D. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

1. Interligação entre função e experiência/expectativas

- Como relaciona a sua experiência anterior com as exigências específicas desta função?
- Que competências acumuladas considera que mais o/a valorizam para este cargo?

2. Capacidade de trabalhar em equipa

- Que princípios orientam a sua liderança de equipas?
- Fale-me de uma situação em que teve de gerir tensões internas numa equipa.
- Como promove o envolvimento e a motivação dos colaboradores?

3. Rapidez de raciocínio

- Como resolveria um conflito entre dois chefes de divisão com visões opostas sobre a gestão de um projeto comum?
- Imagine que o executivo solicita uma medida urgente e com forte impacto no serviço. Como responderia em 48 horas?

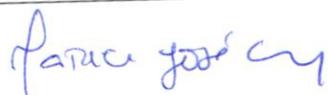
Anexo II

Ficha de Classificação da Entrevista Pública

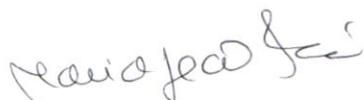
Nome: Vítor Manuel Aniceto Roque

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

A Presidente do Júri.

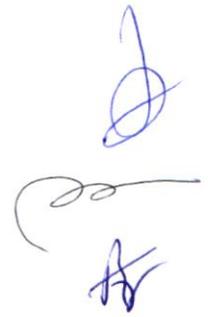


O Vogal Efetivo:



O Vogal Efetivo:





Enquadramento e desenvolvimento funcional:

- Conhecimento da função
- Desenvolvimento da atividade

Nível		Valores
Elevado	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
Suficiente	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
Elevado	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	6
Suficiente	Evidencia suficiente motivação e interesse para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover	12
Reduzido	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
Insuficiente	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 apreciável capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa	20
Bom	Revelou uma razoável capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa	16
Suficiente	A questão apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa	12
Reduzido	À questão apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa	8
Insuficiente	À questão apresentada não revelou capacidade de relacionamento e de trabalho em equipa	4