



# HOMOLOGO

*Aniceto*  
2025.07.31

*[Signature]*

## PROCEDIMENTO CONCURSSAL PARA O RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2.º 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 2.º 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, 1.º vogal — Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo e 2.º 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).

<b>Candidato</b>	<b>Classificação (EP)</b>
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:

<b>Candidato</b>	<b>AC</b>	<b>EP</b>	<b>OF</b>
Vítor Manuel Aniceto Roque	18,40 valores	16 valores	<b>16,96 valores</b>

### 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



b  
Hr

**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?

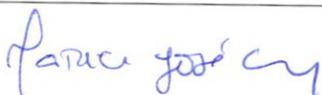
Anexo II

Ficha de Classificação da Entrevista Pública

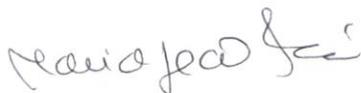
Nome: Vítor Manuel Aniceto Roque

Fatores em apreciação	Deliberação			Nível	Valoração
	Presidente	Vogal	Vogal		
<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:





**Enquadramento e desenvolvimento funcional:**

- Conhecimento da função
- Desenvolvimento da atividade

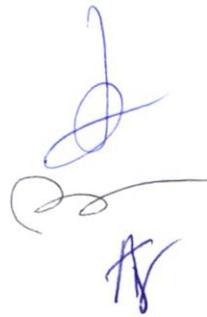
Nível		Valores
<b>Elevado</b>	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20
<b>Bom</b>	Revela variedade, profundidade 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 <b>exercer</b> .	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
<b>Reduzido</b>	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
<b>Insuficiente</b>	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	6
<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 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



# HOMOLOGO

*[Handwritten signature]*  
2025. 07.31

*[Handwritten signature]*

## Procedimento de recrutamento para cargo dirigente de 2º grau – Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas

### ATA NÚMERO DOIS

Aos trinta dias do mês de junho de 2025, com início às 10:30 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Município, o júri aprovado em Assembleia Municipal na sua reunião 29/04/2025, para o recrutamento de cargo de dirigente de 2. 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 reunião teve como objetivo proceder à apreciação da candidatura recebida para o procedimento concursal acima mencionado, de acordo com o estipulado no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, conjugada com a Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto. Terminado o prazo de entrega, o júri procedeu à análise da candidatura e respetiva documentação exigida, analisando a existência de vínculo como trabalhador em funções públicas, e a verificação das habilitações académicas, conforme o estipulado no n.º 1 do art.º 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, conjugada com a Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, tendo sido admitido o candidato, Vítor Manuel Aniceto Roque .-----

Após análise da candidatura apresentada, e confirmado que o candidato admitido reúne os pressupostos para ser admitido ao procedimento, o júri decidiu aplicar de imediato o primeiro método de seleção - Avaliação Curricular (AC).

#### Avaliação Curricular

NOME	CLASSIFICAÇÃO
Vítor Manuel Aniceto Roque	18,40 valores

O resultado atribuído está fundamentado em ficha individual elaborada para o efeito apenas à presente ata.

Conforme previsto no n.º 13 do artigo 21.º da Lei nº2/2004, de 15 de janeiro, aplicada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, dado que o procedimento é urgente e de interesse público não há lugar a audiência dos interessados prevista no artigo 121º e por aplicação do artigo 124º ambos do CPA (Código do Procedimento Administrativo) aprovado em anexo ao Decreto-Lei nº4/2015, de 7 de janeiro. -----

No seguimento do processo, o júri decidiu marcar o segundo e último método de seleção - Entrevista Pública de Seleção, convocando-se o candidato admitido, para dia 29 de julho, pelas 10: 30 horas, na sala de reuniões do edifício da Assembleia Municipal. -----

Cumprida a ordem dos trabalhos e não havendo mais nenhum assunto a ser tratado, foram os trabalhos dados por encerrados, e elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri, presentes:

Presidente



/ Maria José Guerreiro Mendes Couraça/

1º Vogal



/Maria João Augusto Pina/

2º vogal



/Rui Pedro Figueiredo Martins/

**Ficha de Avaliação Curricular**  
**Procedimento Concursal para cargo dirigente intermédio de 2.º grau**  
**Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas**

Nome do Candidato – Vítor Manuel Aniceto Roque

Habilitação Literária (HA) – Licenciatura – 16 valores

Formação Profissional (FP)– superior a 300 h – 20 valores

Experiência profissional (EP) – superior a 8 anos - 20 valores

Avaliação de Desempenho (AD)– Bom – 16 valores

$$AC = (2*HA + 3*FP + 3*EP + 2*AD) / 10$$

$$AC = 2*16 + 3*20 + 3*20 + 2*16 / 10$$

**AC = 18,40 valores**

Presidente



/ Maria José Guerreiro Mendes Couraça/

1º Vogal



/Maria João Augusto Pina/

2º vogal



/Rui Pedro Figueiredo Martins/



# HOMOLOGO

*Amélia*  
2025.07.31

*[Handwritten signature]*

## PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2º GRAU- DUOP – DIVISÃO DE URBANISMO E OBRAS PUBLICAS

### ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos sete dias do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, Presidente do Júri: Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe de Divisão Finanças e Património o 1.º Vogal - Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura e o 2.º Vogal — Rui Pedro Figueiredo Martins- Chefe da Divisão Técnica- Câmara Municipal, de Aljustrel 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 a deliberação da câmara municipal na sua reunião ordinária realizada no dia 26 de fevereiro de 2025 e da Assembleia Municipal de Ferreira do Alentejo na sua reunião ordinária realizada no dia 29 de abril de 2025, os métodos de seleção a adotar no procedimento concursal, nomeadamente

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 elementos a avaliar, seguindo os seguintes critérios:

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

*[Handwritten signature]*

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 Regular — 14 valores

Desempenho Bom — 16 valores

Desempenho Muito Bom — 18 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:

$$EPS=A+B+C+D/4$$

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

