



HOMOLOGO

Amieiro
2025.09.17

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU- SERVIÇO DE DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO

Aviso nº8676/2025/2, 1 de abril, Diário da República nº64/2025, II série de 4/42025

Ata

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

Ao décimo quinto dia do mês de setembro, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento ut supra, para realizar a prova de Entrevista pública ao único candidato admitido, Joaquim Palma.

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

Ponto 1 - Realização e avaliação da entrevista publica 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 publica e apuramento da classificação obtida no método de seleção

Foi realizada entrevista publica que teve lugar no dia 15/9/2025, com início às 10 horas e 30 minutos. Encontrando-se presente no local, data e hora determinada, ao candidato admitido ao procedimento, ou seja, **Joaquim Palma** que 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 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).



Candidato	Classificação (EP)
Joaquim Palma	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:

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

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
	40%	60%	
Joaquim Palma	15 valores	16 valores	
	6	9,6	15,6 valores

Ponto 4 - Proposta de Designação

O candidato 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.

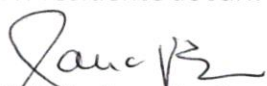
Face ao exposto, o Júri, ao abrigo do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicável à Administração Local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, delibera propor a designação do candidato para o cargo de Chefe do **Serviço de Desenvolvimento e Habitação**, 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

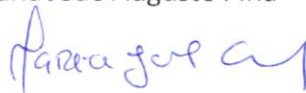
O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas ao candidato sejam realizadas pelo Serviço de Recursos Humanos, sendo a divulgação realizada através de lista na página de internet do Município.

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:

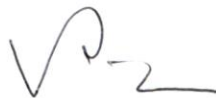


Maria João Augusto Pina



1.º vogal

Maria José Guerreiro Mendes Couraça



2.º vogal

Vítor Manuel Aniceto Roque

- Enquadramento e desenvolvimento funcional:

- Conhecimento da função
- Desenvolvimento da atividade

(Handwritten signatures and initials)

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	16
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

[Handwritten signatures]

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

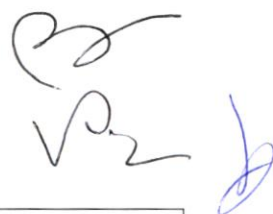
- Capacidade de trabalhar em equipa





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

Anexo I
Guião da Entrevista Pública



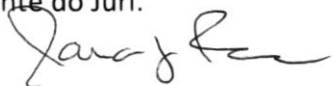
Fatores em apreciação	Questões colocadas
Enquadramento e desenvolvimento funcional: -Conhecimento da Função -Desenvolvimento da atividade	☐ Qual o papel do Chefe do Serviço de desenvolvimento e habitação dentro da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo? – para avaliar a visão estratégica do candidato.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

Anexo II
Ficha de Entrevista Pública

Nome: Joaquim Palma

	Deliberação			Nível	Valoraçã o
	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:





HOMOLOGO

Almeida
2025.09.17

✓

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE
DE DIREÇÃO IN TERMÉDIA DE 3Q GRAU- SERVIÇO DE DESENVOLVIMENTO E
HABITAÇÃO**

Aviso n28676/2025/2, 1 de abril, Diário da República n964/2025, II série de 4/42025

ATA DE ADMITIDOS E EXCLUÍDOS

Ao primeiro dia do mês de agosto 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 a análise do pedido de esclarecimentos dirigido ao candidato Nuno Alexandre Martins de Almeida a quem foi solicitado o envio de informação referente à avaliação de desempenho dos últimos três anos que estava em falta. O candidato enviou, por e-mail, no dia quinze de julho, a seguinte resposta :

“Bom dia,

Exma. Senhora Presidente do Júri Dra. Maria João Pina,

Em resposta ao solicitado, informo que não foram enviados os dados relativos à avaliação de desempenho, uma vez que a entidade em que exerço funções está abrangida por um acordo coletivo de trabalho não estando assim sujeito a avaliação de desempenho.

Com os melhores cumprimentos,

Nuno de Almeida”.

Na posse de toda a informação dos dois oponentes ao concurso, o júri constata agora, sem sombra de dúvidas, que o candidato Nuno Alexandre Martins de Almeida não tem vínculo como trabalhador em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado, não sendo, portanto, dado cumprimento ao disposto no ponto 15.6.3.1. da organização dos serviços municipais, publicada no DR nº96, 2ª série, de 17 de maio de 2024 e no ponto 3.1. da proposta de abertura do procedimento concursal em questão, aprovada em reunião da Câmara datada de 9 de outubro de 2024. Assim, o Júri procedeu à exclusão deste candidato e admite, ao procedimento o candidato Joaquim Filipe Falsário, procedendo de imediato à sua avaliação curricular, de acordo com os critérios de classificação constantes da ata de definição de critérios de classificação e ponderação de 17/3/2025.

HOMOLOGO

Avaliação Curricular AC

Joaquim Palma

HA – Habilitações Académica : 16

FP – Formação Profissional : 14

EP– Experiência Profissional: 16

AD – Avaliação de desempenho: 16

AC = 15 valores

Fórmula de apuramento aplicada:

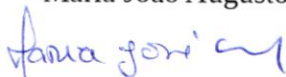
$$AC = (2xHA+3xFP+3xEP+2xAD)/10$$

E ,nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão. Deve notificar-se todos os candidatos nos termos dos artigos 121º e 122º do Código do Procedimento Administrativo e nos termos do previsto pelo nº4 do art.º 16 da portaria 233/2022 de 9 de setembro e, por forma a dar cumprimento ao exercício do direito de participação dos interessados, os candidatos excluídos dispõem de 10 dias úteis para se pronunciar.

O Júri



Maria João Augusto Pina



Maria José Guerreiro Mendes Couraça



Vítor Manuel Aniceto Roque



HOMOLOGO

[Handwritten signature]
2025.09.17

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU- SERVIÇO DE DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO

Aviso nº8676/2025/2, 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 das candidaturas apresentadas ao procedimento e efetuarem a avaliação curricular dos candidatos de acordo com os critérios de classificação constantes da ata de definição de critérios de classificação e ponderação de 17/3/2025.

O candidato Nuno Alexandre Martins de Almeida não apresenta dados alusivos à avaliação de desempenho dos últimos três anos pelo que se solicita que, no prazo de 48h, após a receção da comunicação do júri, entregue os mesmos. Relativamente ao candidato Joaquim Filipe Falsário apresenta todos os documentos exigidos pelo procedimento concursal.

O Júri

Maria João Augusto Pina

Assinado por: **Maria João Augusto Pina**
Num. de Identificação: 08840052
Data: 2025.06.30 18:49:14+01'00'

Maria José Guerreiro Mendes Couraça



Vítor Manuel Aniceto Roque

Assinado por: **Maria José Guerreiro Mendes Couraça**
Num. de Identificação: 09547466
Data: 2025.07.02 00:33:39+01'00'

Assinado por: **Victor Manuel Aniceto Roque**
Num. de Identificação: 05566063
Data: 2025.07.01 16:58:24+01'00'



HOMOLOG

2025.09.17

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU- SERVIÇO DE DESENVOLVIMENTO E HABITAÇÃO

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

HOMOLOG



elementos a avaliar, seguindo os seguintes critérios: $AC = (2 \times HA + 3 \times FP + 3 \times EP + 2 \times AD) / 19$, 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: $EPS = (A+B+C+D)/4$ 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: 2025.03.18 14:54:20+00'00'

Assinado por: **Maria José Guerreiro Mendes**
Couraça
Num. de Identificação: 09547466
Data: 2025.03.18 15:05:07+00'00'



Assinado por: **Victor Manuel Aniceto Roque**
Num. de Identificação: 05566063
Data: 2025.03.23 10:13:42+00'00'

