



HOMOLOGO

Assinatura
2025.09.10

Assinatura

PROCEDIMENTO CONCURSSAL PARA O RECRUTAMENTO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3º GRAU- SERVIÇO DE CONTRAÇÃO PÚBLICA

Ata n.º 3

Entrevista Pública (EP)

Ao oitavo dia do mês de setembro do ano 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 3º. grau - Chefe do Serviço de Contratação Pública, 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 — Vítor Manuel Aniceto Roque, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo.

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 8/9/2025, com início às 10 horas e trinta minutos. Encontrando-se presente no local, data e hora determinada, o candidato Luís Manuel da Silva Fralda Alves, foi sujeito a Entrevista Pública, tendo-lhe sido colocadas as questões constantes no Guião (anexo I).

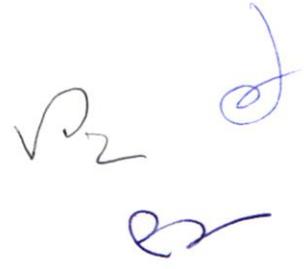
Ponto 2 - Classificação final obtida na Entrevista Pública

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 14/05/2025, apurou o júri o resultado final a atribuir no método de seleção – Entrevista Pública (EP), conforme consta na Ficha de Classificação da

HOMOLOGO

Entrevista Pública (anexo II).



Candidato	Classificação (EP)
Luís Manuel da Silva Fralda Alves	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 14/05/2025, 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
Luís Manuel da Silva Fralda Alves	16,80 valores	16 valores	16,32 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 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

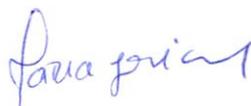
propor a designação do candidato Luís Manuel da Silva Fralda Alves para o cargo de Chefe do Serviço de Contração Pública, Direção Intermédia de 3.º grau, por se considerar que possui o perfil pretendido para a prossecução das atribuições e competências da referida Unidade Orgânica

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 José Guerreiro Mendes Couraça

1º vogal



Maria João Augusto Pina

2º vogal



Vítor Manuel Aniceto Roque

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA O RECRUTAMENTO DE
DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 3º GRAU- SERVIÇO DE CONTRATAÇÃO
PÚBLICA**

Entrevista Pública (EP)

Anexo I

Guião da Entrevista

8/9/2025

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 serviço 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?

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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

✓ P2 d
B

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

V. 2 f.
O

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 II

Ficha de Classificação da Entrevista Pública

Nome: Luís Manuel da Silva Fralda Alves

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.

[Handwritten signature]

O Vogal Efetivo:

[Handwritten signature]

O Vogal Efetivo:

[Handwritten signature]



HOMOLOGO

Almeida
2025.09.10

Pr
g

Procedimento de recrutamento para cargo dirigente de 3º grau –
Chefe do Serviço de Contratação Pública

ATA NÚMERO DOIS

Aos sete dias do mês de julho de 2025, com início às 11:00 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 3º. grau - Chefe do Serviço de Contratação Pública, 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 – Vítor Manuel Aniceto Roque, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo.-----

A reunião teve como objetivo proceder à apreciação das candidaturas recebidas 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 das candidaturas 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. O júri deliberou a admissão e exclusão dos candidatos nos seguintes termos: -----

Candidato admitido:-----

- Luís Manuel da Silva Fralda Alves-----

Candidatos excluídos:-----

- Carla Sofia de Carvalho Nicolau (a) -----

- Nuno Alexandre Martins de Almeida (a) -----

(a) – Não tem vínculo como trabalhador em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado. Não é dado cumprimento ao disposto no ponto 15.6.3.1 da Organização dos Serviços Municipais, publicada no DR nº 96º, 2ª série de 17 de maio de 2024 e no ponto 3.1 da proposta de abertura do procedimento concursal, aprovada em reunião da câmara, na reunião de 9/10/2024. -----

O júri decidiu aplicar de imediato o primeiro método de seleção - Avaliação Curricular (AC) ao candidato admitido: -----

Avaliação Curricular

NOME	CLASSIFICAÇÃO
Luís Manuel da Silva Fralda Alves	16,80 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 n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicada à administração local pela Lei n.º 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 121.º e por aplicação do artigo 124.º ambos do CPA (Código do Procedimento Administrativo) aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, 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 8 de setembro de 2025, pelas 10:30 horas, na sala de reuniões do edifício da Assembleia Municipal. -----

A presente ata depois de assinada deve ser disponibilizada na página no município, e dar conhecimento aos candidatos. -----

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 /

1.º Vogal

/ Maria João Augusto Pina /

2.º vogal

/ Vítor Manuel Aniceto Roque /



2025.09.10

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU- SCP- SERVIÇO DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA.

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Ao décimo quarto dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram, Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Finanças e Património, Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura 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 na sua reunião ordinária realizada no dia 9 de outubro de 2024, e da Assembleia Municipal de 13 de abril de 2024, 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 elementos a avaliar, seguindo os seguintes critérios: $AC = (2xHA+3xFP+3xEP+2x AD)/4$,

sendo:

HA —Habilitação Académica

FP — Formação Profissional



EP — Experiência Profissional

AD—Avaliação do Desempenho

Habilitações Académicas (HA)

- Licenciatura na área preferencial= 18 valores
- Mestrado na área preferencial = 19 valores
- Doutoramento, na área preferencial = 20
- Licenciatura em outra área = 15 valores
- Mestrado em outra área = 16 valores
- Doutoramento, em outra área = 17

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)

- Até 1 ano = 12 valores;
- > 1 ano até 4 anos = 14 valores;
- > 4 anos até 7 anos = 16 valores;
- > 7 anos até 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

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.

Não 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 José Guerreiro Mendes
Couraça**
Num. de Identificação: 09547466
Data: 2025.05.14 09:21:58+01'00'

Assinado por: **Maria João Augusto Pina**
Num. de Identificação: 08840052
Data: 2025.05.21 11:23:34+01'00'

Assinado por: **Victor Manuel Antunes Roque**
Num. de Identificação: 05566063
Data: 2025.05.22 11:25:37+01'00'

