



# HOMOLOGO

*[Handwritten signature]*  
PCM, 2025.12.29

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO  
INTERMÉDIA DE 4º GRAU- SOA- SERVIÇO OPERACIONAL DO AMBIENTE.**

**ATA**

**PROPOSTA DE NOMEÇÃO**

No âmbito do processo de recrutamento para provimento do lugar de dirigente de direção intermédia de 4º grau -SOA- Serviço Operacional de Ambiente, aberto por Aviso (extrato) N° 25613/2025/2, publicado no Diário da República n°198, 2ª série, de 14/10/2025 e de acordo com Oferta de Emprego Público com o código BEP OE202510/0539, o Júri deliberou o seguinte: Findo o procedimento concursal o júri delibera por unanimidade elaborar a presente proposta de designação para seu provimento, o candidato Carlos Manuel Sebastião Cavaco em virtude de possuir, habilitações e formação experiência profissional de 20 anos em funções relacionadas como o cargo. Na entrevista pública o candidato, demonstrou possuir as aptidões profissionais indispensáveis ao bom desempenho do cargo, revelando capacidade de raciocínio, segurança, facilidade de expressão e espírito de liderança, destacando-se ao nível da orientação para os resultados, decisão, inovação, mudança, planeamento e organização. Em face ao exposto, tendo presente que o candidato reúne os requisitos legais para o efeito e que, entre outros os demais, demonstra possuir maior competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção e que melhor preenche o perfil exigido para o exercício do cargo, o júri delibera, por unanimidade, ao abrigo do n.2 do artigo 21 do estatuto do pessoal dirigente aprovado pela Lei2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, propor a designação do candidato, Carlos Manuel Sebastião Cavaco para provimento no cargo de Dirigente de Direção Intermedia de 4º grau, do (SOA) Serviço Operacional do Ambiente.

Ferreira do Alentejo, 19 de dezembro de 2025.

O JURI

*[Handwritten signatures of the Jury members]*





# HOMOLOGO

*[Signature]*  
2025.12.29

*[Signature]*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4º GRAU- SOA- SERVIÇO OPERACIONAL DO AMBIENTE.**

## ATA Nº 3

### ENTREVISTA PUBLICA DE SELEÇÃO e CLASSIFICAÇÃO FINAL

Ao decimo nono dia do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram o, Presidente do Júri, João António Guerreiro Camacho, Chefe Serviço Atendimento e Recursos Humanos. 1.º Vogal – José Francisco Dias Mira– Chefe do Serviço Atendimento Municipal 2.º Vogal – Lina Maria Baião Doroteia – Chefe do Serviço Recursos Humanos que constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, do qual o primeiro é presidente, a fim de procederem 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. A presente reunião teve como ordem de trabalhos, proceder à Avaliação da entrevista publica e apuramento da classificação obtida no método de seleção;

Deliberou o Júri:

Conforme convocatória efetuada via mensagem de correio eletrónico, foi realizada entrevista publica que teve lugar no dia 19/12/2025, com início às dez horas e trinta minutos. Encontrando-se presente no local, data e hora determinada, o candidato: Carlos Manuel Sebastião Cavaco, que foi sujeito a Entrevista Pública, tendo-lhe sido colocadas as questões constantes no Guião (anexo I).

#### Classificação final obtida na Entrevista:

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, apurou o júri o resultado final a atribuir no método de seleção - Entrevista Publica (EP), conforme consta na Ficha de Classificação da Entrevista Pública (anexo II).

Candidato Classificação (EP)

| Candidato                      | Classificação |
|--------------------------------|---------------|
| Carlos Manuel Sebastião Cavaco | 18 valores    |

### Classificação Final dos Métodos de Seleção:

Considerando as avaliações obtidas nos métodos de seleção aplicados (Avaliação Curricular e Entrevista Pública),

fórmula:

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

OF= Ordenação Final AC= Avaliação Curricular; + EP= Entrevista Pública

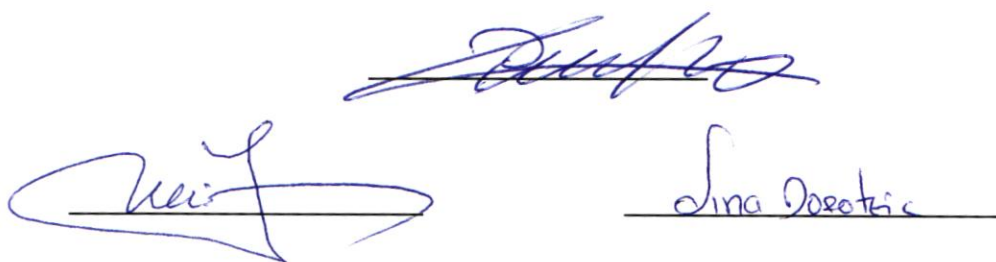
determinou o júri a classificação final a atribuir ao candidato:

| Candidato                      | AC     | EP    | Classificação Final |
|--------------------------------|--------|-------|---------------------|
| Carlos Manuel Sebastião Cavaco | (6.60) | 10.80 | 17.40               |

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

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

O JURI





**HOMOLOGO**

2025.12.29

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4º GRAU- SOA- SERVIÇO OPERACIONAL DO AMBIENTE.**

**ATA Nº 2**

**CANDIDATOS ADMITIDOS E AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Ao decimo primeiro dia do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram o, Presidente do Júri, João António Guerreiro Camacho, Chefe Serviço Atendimento e Recursos Humanos. 1.º Vogal – José Francisco Dias Mira– Chefe do Serviço Atendimento Municipal 2.º Vogal – Lina Maria Baião Doroteia – Chefe do Serviço Recursos Humanos que constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, do qual o primeiro é presidente, a fim de procederem 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 do único candidato nos seguintes termos:

Candidato Admitido: **Carlos Manuel Sebastião Cavaco**

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

| NOME                           | CLASSIFICAÇÃO |
|--------------------------------|---------------|
| Carlos Manuel Sebastião Cavaco | 16,50 Valores |

Conforme previsto no n.º 13 do artigo 21º da Lei n22/2004, de 15 de janeiro, aplicada à administração local pela Lei n2 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 19 de dezembro de 2025, pelas 10:00 horas, no edifício da Camara Municipal.



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

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

O JURI



# HOMOLOGO

*Américo*  
2025.12.29

*[Handwritten signature]*

## PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4º GRAU- SOA- SERVIÇO OPERACIONAL DO AMBIENTE.

### ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Ao segundo dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram o, Presidente do Júri, João António Guerreiro Camacho, Chefe Serviço Atendimento e Recursos Humanos. 1.º Vogal – José Francisco Dias Mira– Chefe do Serviço Atendimento Municipal 2.º Vogal – Lina Maria Baião Doroteia – Chefe do Serviço Recursos Humanos 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, para o concurso de Dirigente Intermedio de 4º Grau- SOA- Serviço Operacional do Ambiente de acordo com a deliberações da câmara municipal na sua reunião do dia 10 de setembro de 2025 e da Assembleia Municipal de Ferreira do Alentejo na sua reunião do dia 12 de setembro de 2025

Para a avaliação curricular. o júri definiu os seguintes critérios c valoração:

#### **1. Habilitações académicas**

Escolaridade obrigatória (de acordo com a idade) — 14 valores

Por cada nível de escolaridade superior à mínima exigida acresce 2 valores, até ao máximo de 20 valores

#### **2. Formação profissional**

Com ações de Formação sem interesse para o lugar 0 valores

Com ações de formação com interesse para o lugar a prover, acresce

1 Valor por cada ação <a 6 horas até ao máximo de 10 valores

2 Valores por cada ação ≥ a 6 horas até ao máximo de 10 valores

#### **3. Experiência profissional**

Com experiência profissional, na área a prover:

Entre 5 a 10 anos — 16 valores

Entre 10 e 15 anos — 18 valores

Mais de 20 anos — 20 valores

#### 4. Avaliação do desempenho

Neste parâmetro, avaliado na escala de 0 a 20 valores, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Sem avaliação de Desempenho — 10 valores- Lei n.º 102004, de 22 de março e Decreto -Regulamentar n.º 19-A 2004, de 14 de maio)
- b). Desempenho inadequado — 5 valores
- c). Desempenho Adequado — 14 valores
- d). Desempenho Relevante 16 valores
- e.) Desempenho Relevante com menção de Excelente — 20 valores Lei n.º 66B:2007, de 28 de dezembro)

A fórmula a aplicar para obtenção da classificação da avaliação curricular é a seguinte:

$$AC = HA + FP + EP + AD : 4$$

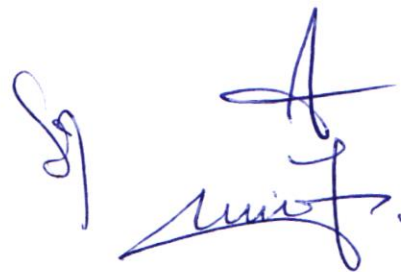
#### 2. Entrevista Publica de Seleção

A entrevista visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

Para que a avaliação seja objetiva, o júri decidiu utilizar os parâmetros e a grelha de classificação que adiante se indicam, por forma a alcançar os seguintes objetivos:

- a) tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos;
- b) uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de entrevistados;
- c) avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos;
- cl) determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função;
- e) obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si;

A grelha de classificação compreenderá um conjunto de fatores de parâmetros de avaliação, com as aceções em que são tomados, o seu escalonamento por níveis e assim as respetivas definições e valorização.



Definiram-se os seguintes parâmetros:

**a) Qualificação da experiência profissional** — pretende avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a preencher:

**b) Sentido Crítico** — pretende avaliar a capacidade de análise do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de problemas hipotéticos que lhe são apresentados:

**c) Expressão e fluência verbal** — pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato

**d) Relacionamento interpessoal** - pretende avaliar a capacidade relacional dos candidatos. em particular para o trabalho em conjunto e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização.

O escalonamento por níveis, suas definições e respetiva valorização, constam do Anexo 1 que se junta e faz parte integrante da presente ata. A classificação, numa escala de 0 a 20 valores, a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da média aritmética ponderada das qualificações quantitativas dos dois métodos de seleção, com valoração até às centésimas. de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% EP \times 60\%$$

Sendo que CF= Classificação final

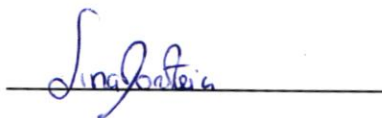
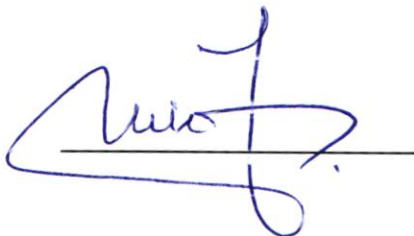
AC= Avaliação Curricular

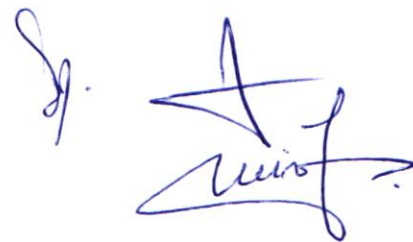
EPS= Entrevista pública de seleção

Em caso de igualdade de classificação final o júri aplicará como fator de preferência. o critério da maior antiguidade no exercício de funções na administração autárquica.

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

O JURI





## Anexo 1

### Qualificação da experiência profissional

| <u>Nível</u> |                                                                                                                                                                                                                                      | <u>Valores</u> |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Elevado      | Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividade 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, 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 a 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              |

### Sentido Critico

| <u>Nível</u> |                                                                                                                                                                             | <u>Valores</u> |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Elevado      | Quando fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.                                               | 20             |
| Bom          | Quando fundamente e argumente com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.                                                 | 16             |
| Suficiente   | Quando fundamente e argumente com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.                                           | 12             |
| Reduzido     | Quando perante as situações apresentadas a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações manifestem duvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação. | 8              |
| Insuficiente | Quando manifestem incapacidade de argumentação e ausência de soluções.                                                                                                      | 4              |

### Expressão e Fluência Verbal

| <u>Nível</u> |                                                                                                                                                                          | <u>Valores</u> |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Elevado      | Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e excelente transparência de ideias e sequencia lógica de raciocínio através de linguagem de muito bom nível. | 20             |
| Bom          | Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideia e sequencia lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.            | 16             |
| Suficiente   | Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável.                                                                                   | 12             |
| Reduzido     | Revela deficiência de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese.                                                                                         | 8              |
| Insuficiente | Sem capacidade de expressão verbal.                                                                                                                                      | 4              |



### Relacionamento Interpessoal

| Nível        |                                                                            | Valores |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------|---------|
| Elevado      | À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de relacionamento. | 20      |
| Bom          | À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de relacionamento.   | 16      |
| Suficiente   | À questão apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento.         | 12      |
| Reduzido     | À questão apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento.    | 8       |
| Insuficiente | À questão apresentada não revelou capacidade de relacionamento.            | 4       |

### Entrevista Profissional – Ficha Individual

Nome: \_\_\_\_\_

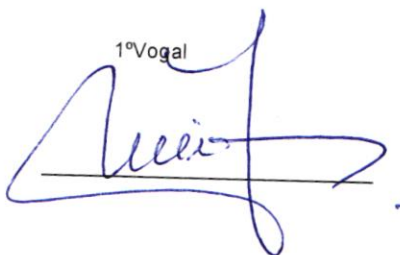
| Fatores em Apreciação                    | Deliberação |       |       | Nível | Valoração |
|------------------------------------------|-------------|-------|-------|-------|-----------|
|                                          | Presidente  | Vogal | Vogal |       |           |
| Qualificação da Experiência Profissional |             |       |       |       |           |
| Sentido Crítico                          |             |       |       |       |           |
| Expressão e Fluência Verbal              |             |       |       |       |           |
| Relacionamento Interpessoal              |             |       |       |       |           |

Classificação quantitativa: \_\_\_\_\_

O Presidente do Júri



1º Vogal



2º Vogal

