

**PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA
DE 3º GRAU- SERVIÇO JURIDICO E INSTITUCIONAL**

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos doze dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, na Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo, reuniram, Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Finanças e Património, Vítor Manuel Aniceto Roque, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas e Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura; 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 dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no nº 1 do artigo 20º e no nº 1 do artigo 21º, ambos da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à administração local pela Lei nº 49/20123, de 29 de agosto, foi deliberado o seguinte:

- a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados ou possuidores de grau académico superior, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo com licenciatura:
 - a1) nas áreas preferenciais de Direito, Relações Internacionais, Solicitadoria ou Administração Publica, com experiência profissional mínima de 1 ano, dentro do tipo de atividade da área a recrutar;
 - a2) se possuidor de licenciatura em outras áreas, com experiência profissional de 3 anos, dentro do tipo de atividade da área a recrutar.

Não foi considerado como requisito para se apresentar a concurso que os candidatos já tenham desempenhado as funções no lugar de origem.

De acordo com deliberação de câmara de 26 de novembro de 2025 e da Assembleia Municipal de 18 de dezembro 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 as aptidões profissionais dos candidatos na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.

Assim na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica – em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto da licenciatura corresponder às áreas preferenciais, bem como a posse de outra habilitação superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso;
- 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, em que será considerada a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, das duas últimas avaliações

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:

$AC = (2 \times HA + 3 \times FP + 3 \times EP + 2 \times AD) / 10$, 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)

- 1 ano = 10 valores;
- > 1 ano até 4 anos = 12 valores;
- > 4 anos até 7 anos = 14 valores;
- > 7 anos até 10 anos = 18 valores;
- > 10 anos = 20 valores.

Avaliação do Desempenho (AD)

Serão consideradas as avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, das duas últimas avaliações que o candidato cumpriu ou executou tarefas, 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: Desempenho Inadequado —8 valores Desempenho

Regular— 14 valores Desempenho Bom— 16 valores Desempenho Muito Bom— 18 valores Desempenho Excelente — 20 valores,

Caso se verifique a não existência de avaliação do desempenho, serão considerados 10 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 = Sentido crítico: Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica dos candidatos e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas:

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	18-20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	15-17 valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	13-14 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	10-12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	1-9 valores

B = Competência Técnica: Pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de Avaliação do Desempenho, aplicável aos Trabalhadores da Administração pública (SIADAP)

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	18-20 valores
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	15-17 valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	13-14 valores
Suficiente	Quando revele razoável conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	10-12 valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo	1-9 valores

C = Expressão e fluência verbais: Pretenderá avaliar a capacidade de comunicação manifestada através de linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e logico do discurso dos candidatos, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	18-20 valores
Muito Bom	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	15-17 valores
Bom	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	13-14 valores
Suficiente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	10-12 valores
Insuficiente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral	1-9 valores

D = Motivação: pretenderá avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse dos candidatos pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover. capacidade de comunicação oral	18-20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover. capacidade de comunicação oral	15-17 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover. capacidade de comunicação oral	13-14 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover. capacidade de comunicação oral	10-12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover. capacidade de comunicação oral	1-9 valores

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuída por cada um dos elementos do júri.

A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista publica resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

Para o efeito, o júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na entrevista publica e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo II).

III- Classificação Final

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte formula:

$CF = AC * 40\% + EP * 60\%$, em que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

EP= Entrevista Pública

O júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata de que constitui parte integrante (Anexo III).

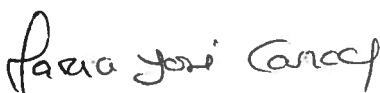
As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do nº 5 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à administração local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto.

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 júri,



Maria José Guerreiro Mendes Couraça



Vítor Manuel Aniceto Roque



Maria João Augusto Pina



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE
DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU
CHEFE DO SERVIÇO JURÍDICO E INSTITUCIONAL

✓ R L J

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME DO/A CANDIDATO/A:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Pontuação/Critérios

Nota: Preencher apenas uma opção

Área Preferencial

- 18 Licenciatura
19 Mestrado
20 Doutoramento

Outras áreas

- 15 Licenciatura
16 Mestrado
17 Doutoramento

TOTAL 0 valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Pontuação/Critérios

Nota: Preencher apenas uma opção

- 10 Até 1 ano
12 > 1 ano e ≤ 4 anos
14 > 4 anos e ≤ 7 anos
18 > 7 anos e ≤ 10 anos
20 > 10 anos

TOTAL 0 valores

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

(Considerar a AD com efeitos na carreira de origem)

Anos a que se reportam as avaliações

Expressão quantitativa das avaliações

Nota: Se a avaliação se reportar a classificação de serviço (escala 2 a 10) o valor a introduzir deverá ser metade do atribuído no ano em causa

Média das avaliações consideradas



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DEDIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU
CHEFE DO SERVIÇO JURÍDICO E INSTITUCIONAL

ANEXO II

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

NOME DO/A CANDIDATO/A:

FATORES DE Apreciação	ELEMENTOS DO JÚRI	PONTUAÇÃO (valores)				Classificação do fator de apreciação	OBSERVAÇÕES
		Excelente 18 – 20	Excelente 18 – 20	Excelente 18 – 20	Excelente 18 – 20		
Sentido Crítico (SC)							
Competência Técnica (CT)							
Expressão e Fluência Verbalis (EFV)							
Motivação (M)							

Classificação de cada fator de apreciação = (juri1 + juri2 + juri3) / 3
Classificação de entrevista pública = (SC + CT + EFV + M) / 4

Classificação final da Entrevista Pública =

Ferreira do Alentejo, __/__/__

O JÚRI,

30

	Pontuação/Critérios	
Nota: Preencher apenas uma opção	0 < 2,0	
	10 ≥ 2,0 e < 2,5	
	12 ≥ 2,5 e < 3,0	
	14 ≥ 3,0 e < 3,5	
	16 ≥ 3,5 e < 4,0	
	18 ≥ 4,0 e < 4,5	
	20 ≥ 4,5 e < 5,0	
TOTAL	0	valores

	Pontuação/Critérios	Nº ações
Nota: Indicar o número de ações realizadas em cada parâmetro	12 ≤ 35 horas	
	13 > 35 horas e ≤ 70 horas	
	14 > 70 horas e ≤ 140 horas	
	16 > 140 horas e ≤ 200 horas	
	18 > 200 horas e ≤ 300 horas	
	20 > 300 horas	
Soma das ações de formação		
TOTAL		0 valores

Total não pode ser superior a 20

Avaliação Curricular (AC) = (2HA + 3FP + 3EP + 2AD) / 10

Classificação final da Avaliação Curricular =		Valores
---	--	---------

Observações:

Ferreira do Alentejo, __/__/__

O JÚRI,

✓ 2



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE
DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3º GRAU
CHEFE DO SERVIÇO JURÍDICO E INSTITUCIONAL

2.
B

ANEXO III

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME DO/A CANDIDATO/A:

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

$$CF = AC*40\% + EP*60\%$$

Avaliação Curricular Valores

Entrevista Pública Valores

Classificação Final 0 Valores

Ferreira do Alentejo, __/__/__

O JÚRI,