



**ATA N.º 1**

**Procedimento concursal de seleção para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau - Chefe da Divisão de Ambiente e Planeamento**

Aos catorze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 14 horas, por via telemática, reuniu o júri do procedimento concursal comum, com vista ao provimento, em comissão de serviço, do cargo de direção intermédia de 2º grau – Chefe da Divisão de Ambiente e Planeamento do Município de Vendas Novas, cuja abertura foi aprovada na reunião ordinária da Câmara Municipal de 21 de janeiro de 2026, e o júri do procedimento nomeado em sessão ordinária da Assembleia Municipal de 3 de fevereiro de 2026, sendo presidente do júri a doutorada Lília Graciete Zambujo Fidalgo, Chefe da Divisão de Ordenamento e Estratégia Territorial da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, e vogais efetivos, os licenciados, Vítor Casa Branca Ramos, Chefe de Divisão da Unidade de Urbanismo e Ambiente da Câmara Municipal de Vila Viçosa, e Hélder José Páscoa Fernandes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Vendas Novas, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

Assim, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

**Métodos de seleção:** de acordo com o artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicável à administração local por força do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambos os diplomas legais na sua atual redação, e nos termos da deliberação de câmara autorizadora da abertura do concurso, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública de Seleção, com a seguinte ponderação: -----

- a) Avaliação Curricular (AC) — ponderação de 50%; -----
- b) Entrevista Pública de Seleção (EPS) — ponderação de 50%. -----

**Avaliação curricular** - Tem por fim aferir das qualificações dos candidatos para o cargo a que concorrem, designadamente as habilitações académicas e profissionais, o percurso profissional, a experiência profissional adquirida e o tipo de funções exercidas, bem como as classificações obtidas em sede de avaliação de desempenho. -----

Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos curriculares relevantes para o efeito: -----

Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

$AC = (2*HA + 3*EP + 2*FP + AD) / 08$  -----

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de Desempenho. -----



# VENDAS NOVAS

## MUNICÍPIO

Sendo que: -----

**Habilitações Académicas (HA):** -----

Licenciatura preferencial em arquitetura – 18 valores; -----

Outras Licenciaturas – 14 valores; -----

Mestrado em área reconhecida pelo júri como relevante para o cargo - Acresce 1 valor; -----

Doutoramento em área reconhecida pelo júri como relevante para o cargo - Acrescem 2 valores; -----

Limite máximo de 20 valores. -----

**Formação Profissional (FP):** -----

São consideradas as ações de formação, bem como a participação em seminários, congressos e outras ações relacionadas com o exercício do cargo a que concorre, nos últimos 8 anos, sendo que: A cada candidato serão atribuídos 8 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder os 20 valores: -----

Por cada participação em ações de formação, colóquios, palestras e seminários, com duração até 3 dias (ou até 21 horas de formação) acresce 1 valor; -----

Por cada ação ou curso de formação com duração de 4 dias (ou superior a 21 horas, mas inferior a 35 horas), acrescem 1,5 valores; -----

Por cada ação ou curso de formação com duração de 5 dias (ou igual a 35 horas), acrescem 1,75 valores; -----

Por cada ação ou curso de formação com duração superior a 5 dias – acrescem 2 valores; -----

Frequência com aproveitamento do GEPAL (Curso de Gestão Pública na Administração Local), CEFADAL (Curso de Estudos e Especialização para Altos Dirigentes da Administração Local) ou PROGAL (Programa de Gestão Avançada na Administração Local) – 2,5 valores; -----

Nota: Sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas. Na situação que o documento comprovativo de determinada ação formativa que não refira o número de horas, considera-se o seguinte: -----

1 dia – 6 horas; -----

1 semana – 30 horas; -----

**Experiência Profissional (EP):** -----

Experiência profissional demonstrada em exercício de funções relevantes para o cargo a prover: -

Sem experiência profissional - 8 valores; -----

Inferior a 2 anos - 10 valores; -----

Mais de 2 anos e até 4 anos - 12 valores; -----

Superior a 4 anos até 6 anos - 15 valores; -----

Superior a 6 anos até 10 anos - 18 valores; -----

Mais de 10 anos de experiência - 20 valores. -----

Experiência profissional no desempenho de funções dirigentes na administração pública – acrescem 2 valores (até ao limite máximo de 20 valores). -----

**Avaliação de desempenho (AD):** -----

É ponderada a avaliação relativa ao último ciclo de avaliação, atribuída ao candidato relativa às funções desempenhadas. Como fator de apreciação na avaliação curricular atende-se à média da expressão quantitativa do último biénio e multiplica-se pelo fator 4, para efeito de correspondência à escala de 0 a 20 valores, segundo a seguinte fórmula: -----

$AD=AD \times 4$  -----



# VENDAS NOVAS

## MUNICÍPIO

Sendo: AD= Avaliação de Desempenho -----

Nota: Serão atribuídos doze valores a quem não tiver Avaliação de Desempenho. -----

**Entrevista Pública de Seleção (EP)** - Tem por fim aferir, de forma objetiva e sistemática, o percurso/experiência profissional do candidato, as motivações que estiveram na origem da candidatura, o conhecimento do cargo a que concorre e as competências evidenciadas para o desempenho do cargo e, também, os 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. -----

É avaliada segundo os níveis classificativos: Excelente, Relevante, Adequado e Não satisfatório, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 14, 10 e 6 valores. -----

A entrevista pública é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

$EP = (PP + M + CC + CRL) / 04$  -----

Em que: -----

EP = Entrevista Pública; -----

PP = Percurso Profissional; -----

M = Motivações; -----

CC = Conhecimentos e competências; -----

CRL = Capacidade de Relacionamento e Liderança; -----

**Ordenação Final (OF)** = AC (50%) + EP (50%). -----

Por cada candidato será efetuada uma ficha individual, na qual consta os temas abordados, parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles. -----

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual, para que conste, se lavrou a presente Ata, que depois de aprovada irá ser assinada por todos os presentes. -----

Os membros do Júri: -----

Lília Fidalgo (A Presidente do Júri) \_\_\_\_\_

Vítor Ramos (Vogal Efetivo) \_\_\_\_\_

Helder Fernandes (Vogal Efetivo) \_\_\_\_\_