



Câmara Municipal de Moura

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE PLANEAMENTO E GESTÃO URBANÍSTICA

ATA N.º 1

Aos vinte e um dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 10H30 horas, no edifício sede da Câmara Municipal de Moura, reuniu o júri do procedimento concursal para recrutamento e seleção do posto de trabalho de Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Moura, designado por deliberação da Assembleia Municipal de Moura, reunida em sessão ordinária no dia 23 de fevereiro de 2026, sob proposta da Câmara Municipal de Moura, aprovada em reunião ordinária realizada no dia 16 de fevereiro de 2026, e constituído por:

Presidente: Maria Luísa da Silva Lança, Chefe da Divisão de Controlo e Conformidade, da Câmara Municipal de Ourique;

Vogais: Maria de Jesus Pataca Mendes, Chefe da Divisão Financeira e Património e Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão Administrativa e Recursos Humanos, ambos da Câmara Municipal de Moura.

OBJETIVO DA REUNIÃO:

Tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o posto de trabalho a concurso, a reunião teve como objetivo definir:

- I - Os requisitos legais exigíveis para admissão a concurso;
- II - Os métodos de seleção a utilizar;
- III – Perfil de competências;
- IV - Os critérios para avaliação da avaliação curricular e respetiva ponderação;
- V- Os critérios para avaliação e classificação da entrevista pública;
- VI- A ponderação a atribuir a cada um dos métodos de seleção e a fórmula da classificação final;

I- REQUISITOS LEGAIS EXIGÍVEIS:

Atento o disposto no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, serão admitidos trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e



Câmara Municipal de Moura

aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

II- MÉTODOS DE SELEÇÃO:

O júri deliberou que a seleção dos candidatos far-se-á mediante o método obrigatório de Entrevista Pública (EP), complementado com Avaliação Curricular (AC).

III- PERFIL PRETENDIDO:

O júri deliberou estabelecer o seguinte perfil de competências:

- a) Licenciatura adequada ao cargo;
- b) Posse de capacidade técnica e aptidão para o exercício em funções de direção, coordenação e controlo na área de atividade a prover;
- c) Experiência comprovada no exercício de funções na administração autárquica;
- d) Conhecimentos teórico-práticos sobre atribuições e competências dos órgãos do Município;
- e) Capacidade de liderança e de organização para os resultados;
- f) Capacidade de organização, iniciativa e gestão, designadamente dos recursos colocados à disposição da Unidade Orgânica;
- g) Capacidade de decisão, de sentido crítico, de análise e de resolução de problemas;
- h) Capacidade de planeamento e de relacionamento interpessoal;
- i) Espírito de iniciativa e motivação;
- j) Desempenho orientado para o reforço da qualidade, da eficácia e da eficiência dos serviços.

IV – CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO CURRICULAR E SUA PONDERAÇÃO:

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.

Assim, na avaliação curricular o júri deliberou considerar os seguintes parâmetros:



Câmara Municipal de Moura

Habilitação académica (HA) – em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com o mínimo exigível, bem como a posse de outra habilitação académica superior de acordo com o seguinte critério:

Licenciatura pós-Bolonha	16 valores
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

Experiência profissional (EP) – em que se avaliará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes, que se designa por experiência profissional geral.

Aferir-se-á também o desempenho efetivo de funções com base na natureza da experiência, na área de atividade do posto de trabalho para o qual se pretende recrutar o dirigente, que se designa por experiência profissional específica, tudo de acordo com as seguinte fórmula e critérios:-----

$$EP = (EPG + EPE) / 2$$

Em que:

EP = Experiência profissional;

EFG = Experiência profissional geral;

EPE = Experiência profissional específica.

EFP = exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções:

Tempo (anos)	Valores
Menor ou igual a 10	16
Maior de 10 e menor ou igual a 15	18
Maior de 15	20

ECD = Exercício de cargos dirigentes:

Tempo (anos)	Valores
Não exerceu	0



Câmara Municipal de Moura

Menor ou igual a 3 anos	14
Maior de 3 e menor ou igual a 9	18
Maior de 9	20

Formação profissional (FP) – em que se pondera as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, em que serão ponderadas as ações de formação devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em atenção exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos, considerando-se esta a Formação Profissional Geral (FPG) e será tomada ainda em consideração a titularidade de cursos específicos para Dirigentes da Administração Local, designando-se esta por Formação Profissional Específica- Cursos Específicos (FPCE).

Na Formação Profissional Geral, excetuam-se os cursos de Pós-Graduação e Especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

Serão consideradas na Formação Profissional Geral, todas as formações/ações de aperfeiçoamento profissional, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os critérios adiante expressos.

Para efeito de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas;

Um mês equivalente a 120 horas;

Uma semana equivalente a 30 horas;

Considera-se “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a prover. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.

Os valores não são cumulativos, pelo que em caso de presença de uma ou mais formações, atribuir-se-á o valor mais elevado.



Câmara Municipal de Moura

Não sendo possível quantificar as ações de formação em termos de duração, atribuir-se-á 0,5 valor por cada ação de formação ou de aperfeiçoamento profissional, até ao limite de 20 valores.-----

Formação Profissional Geral (FPG):

Ações de formação c/ interesse específico	Duração da Formação				
	Até 18 horas	Mais de 18 até 36 horas	Mais 36 até 60 horas	Mais de 60 horas	Pós-Graduação
Valoração	1	2	4	5	8

Formação Profissional – Cursos Específicos (FPCE):

Neste fator o júri apenas considerará os cursos específicos SADAL- Seminário de Alta Direção em Administração Local; GEPAL Curso de Gestão Pública na Administração Local e CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local.

Ações de Formação Específicas	Cursos			
	Não realizado	SADAL	GEPAL	CEFADAL
Valoração	0	14	18	20

Avaliação do Desempenho (AD):

Neste fator o júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeito na carreira de origem, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios: -----

< 2	≥ 2 e < 2,5	≥ 2,5 e < 3	≥ 3 e < 3,5	≥ 3,5 e < 4	≥ 4 e < 4,5	≥ 4,5 e ≤ 5
0 valores	10 valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

Caso se verifique a não existência de avaliação do desempenho, aos candidatos/as atribuir-se-á a classificação de 12 valores.



Câmara Municipal de Moura

A avaliação curricular final dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + 2 EP + AD + FPG + FPCE)/6:$$

em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Habilitação académica;

EP = Experiência profissional ;

AD = Avaliação de Desempenho

FPG = Formação Profissional Geral;

FPCE = Formação Profissional – Cursos Específicos

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,50 valores.

V – CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA

A Entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar as grelhas de classificação constantes do anexo I, as quais fazem parte integrante da presente ata, de modo a atingir os seguintes e principais objetivos:

- i) tornar transparente o iter cognoscitivo percorrido para a avaliação dos candidatos;
- ii) uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de candidatos;
- iii) avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos;
- iv) determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função;
- v) obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si;

As grelhas de classificação, tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, compreendem o conjunto de fatores e parâmetros de avaliação, com as ações em que são tomados, o seu escalonamento por níveis e, bem assim, as respetivas definições e valorização.

Os parâmetros e respetivos fatores de avaliação são os seguintes:



Câmara Municipal de Moura

a) Qualidade da experiência profissional (QEP) – pretende avaliar a variedade, profundidade e a riqueza da experiência profissional, bem como a competência técnica e a aptidão para o exercício do cargo.

b) Sentido Crítico (SC) – pretende avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações hipotéticas que lhe são apresentadas.

c) Expressão e fluência verbal (EFV) – pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso, do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

d) Motivação (M) – pretende avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente a sua capacidade de decisão e empenho, numa constante atualização técnica, assim como a disponibilidade para responder com prontidão às exigências e aos desafios do posto de trabalho de forma ativa e dinâmica.

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

A classificação final a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública, será expressa numa escala de 0 a 20 valores e, resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EP = QEP + SC + EFV + M/4$$

em que:

EP = entrevista pública

QEP = qualidade da experiência profissional;

SC = sentido crítico;

EFV = expressão e fluência verbal;

M = motivação

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



Câmara Municipal de Moura

VI - PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FÓRMULA DA CLASSIFICAÇÃO FINAL:

Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:

- a) as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção avaliação curricular que, tratando-se de um método baseado na análise documental, permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma;
- b) as competências comportamentais essenciais no exercício das funções inerentes ao cargo, serão avaliadas com recurso à entrevista pública, mediante o estabelecimento de um contacto pessoal, perspetivando a capacidade de adaptação do candidato ao cargo respetivo;

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e, resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 50\%) + (EP \times 50\%)$$

em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EP = Entrevista pública

Serão considerados como não sendo detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo de direção a concurso, todos os candidatos que, aplicada a fórmula supra, obtenham um resultado inferior a 9,50 valores.

Em caso de igualdade de classificação, serão considerados, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate:

- 1- Valoração no parâmetro experiência profissional específica da avaliação curricular;
- 2- Tempo de serviço em funções de direção, prevalecendo o maior tempo;
- 3 - Habilitação académica, prevalecendo o grau mais elevado na área;
- 4 - Habilitação académica, prevalecendo o grau mais elevado.



Câmara Municipal de Moura

VII- SELEÇÃO DO CANDIDATO:

Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de designação, com indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos

VIII - ENCERRAMENTO DA REUNIÃO:

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida em voz alta e achada conforme, é assinada pelos membros do júri, e por mim Deolinda Ortega, que secretariei.-----

O(A) Presidente do júri

**MARIA LUÍSA DA
SILVA LANÇA**

Assinado de forma digital por
MARIA LUÍSA DA SILVA LANÇA
Dados: 2026.05.21 13:00:51
+01'00'

/Maria Luisa da Silva Lança/

O(A) Vogal efetivo

**MARIA DE JESUS
PATACA MENDES**

Assinado de forma digital por
MARIA DE JESUS PATACA MENDES
Dados: 2026.05.21 14:35:01 +01'00'

/Maria de J. Pataca Mendes/

O(A) Vogal efetivo

**JOAQUIM JOSE
LOPES CADEIRINHAS**

Assinado de forma digital por
JOAQUIM JOSE LOPES
CADEIRINHAS
Dados: 2026.05.21 14:39:58
+01'00'

/Joaquim J. Lopes Cadeirinhas

A Secretária

**DEOLINDA DO
CARMO BENGLA
ORTÊGA**

Assinado de forma digital por
DEOLINDA DO CARMO BENGLA
ORTÊGA
Dados: 2026.05.21 14:55:29
+01'00'

/Deolinda Ortega/

ANEXO I



Câmara Municipal de Moura

Qualidade da Experiência Profissional

Nível		Valores
Elevado	Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo prognosticar elevada competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	20
Bom	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo prognosticar de boa competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	16
Suficiente	Revela alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo prognosticar satisfatória competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	12
Reduzido	Revela muito pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, inculcando algumas reservas quanto à competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	8
Insuficiente	Revela inexistência de variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional na área de atuação do cargo a prover, não permitindo aferir a competência técnica e aptidão para o exercício do cargo.	4



Câmara Municipal de Moura

Sentido crítico

Nível		Valores
Elevado	Demonstra elevada capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	20
Bom	Demonstra boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	16
Suficiente	Demonstra suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12
Reduzido	Demonstra reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	8
Insuficiente	Demonstra insuficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	4



Câmara Municipal de Moura

Expressão e Fluência Verbal

Nível		Valores
Elevado	Revela elevada capacidade de comunicação oral, elevada transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível.	20
Bom	Revela boa capacidade de comunicação oral e boa transparência de ideias, com sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.	16
Suficiente	Revela suficiente capacidade de comunicação oral e suficiente transparência de ideias, com alguma lógica de raciocínio e linguagem de nível médio.	12
Reduzido	Revela reduzida capacidade de comunicação oral e reduzida transparência de ideias, com reduzida lógica de raciocínio e linguagem de reduzido nível.	8
Insuficiente	Revela insuficiente capacidade de expressão e fluência verbal.	4



Câmara Municipal de Moura

Motivação

Nível		Valores
Elevado	Demonstra elevado nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e elevada disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	20
Bom	Demonstra bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e boa disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	16
Suficiente	Demonstra suficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e suficiente disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	12
Reduzido	Demonstra reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e reduzida disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover.	8
Insuficiente	Demonstra insuficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes e insuficiente disponibilidade para responder com prontidão às exigências e desafios do cargo a prover	4



Câmara Municipal de Moura

ANEXO II

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

Procedimento concursal para provimento do cargo de _____ aberto por deliberação ____/____/____ da
Câmara Municipal de _____

Nome do(a) candidato(a): _____						Classificação do fator	
Fatores de apreciação	Valoração						
	Insuficiente 4	Reduzido 8	Suficiente 12	Bom 16			
Qualidade da experiência profissional							0,000
Sentido crítico							0,000
Expressão e fluência verbal							0,000
Motivação							0,000

Classificação final da Entrevista Pública = _____

O(A) Presidente

O(A) 1.º Vogal

O(A) 2.º Vogal