



Câmara Municipal de Benavente

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PREENCHIMENTO DO CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO MUNICIPAL DE OBRAS PARTICULARES, PLANEAMENTO URBANÍSTICO, DESENVOLVIMENTO E AMBIENTE (DMOPPUDA)

ATA N.º 1

Aos vinte e um dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do procedimento concursal, publicado, por extrato, no Diário da República, II Série, nº 97, de 21 de maio de 2025, sob o nº 12959/2025/2, para preenchimento de um posto de trabalho não inserido em carreiras, cargo de direção intermédia de 2.º grau, destinado à Divisão Municipal de Obras Particulares, Planeamento Urbanístico, Desenvolvimento e Ambiente (DMOPPUDA), na modalidade de comissão de serviço, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Benavente, datada de sete de abril de dois mil e vinte e cinco, tendo o Júri sido designado por deliberação da Assembleia Municipal de Benavente, tomada na sua sessão ordinária de vinte e nove de abril de dois mil e vinte e cinco.

Encontravam-se presentes os membros designados: Presidente: Paulo António de Sousa Natário, mestre em gestão do território e urbanismo, Chefe da Divisão de Planeamento Urbanístico da Câmara Municipal da Azambuja, que preside, Álvaro Miguel Cachulo Antunes Pote, mestre em gestão do território, Chefe da Divisão Municipal de Urbanismo e Planeamento da Câmara Municipal de Salvaterra de Magos, que substitui o presidente nas suas faltas e ausências, e Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, licenciada em direito, Chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos do Município de Benavente.

A reunião teve como objetivo fixar os critérios e parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELECÇÃO: De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável à Administração Local por força do disposto no art.º 1º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, os métodos de seleção a utilizar são, nos termos definidos no Despacho nº 143/2025, de 5 de maio, Avaliação Curricular e a Entrevista Profissional de Seleção.

1.1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – Visa avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente na área para o qual este procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo curriculum profissional, ponderando os seguintes fatores: habilitações académicas, experiência profissional (sendo ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal se encontra aberto), formação

profissional (sendo ponderadas as ações de formação bem como a participação em seminários, congressos e outras ações relacionadas com o exercício do cargo a que concorre) e avaliação de desempenho. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o cargo a preencher, nos seguintes termos:

a) Habilitação Académica (HA): É ponderada a titularidade de grau académico, sendo que:

- Licenciatura pós Bolonha – 17 valores
- Licenciatura pré Bolonha – 18 valores
- Licenciatura pós Bolonha e Mestrado – 18 valores
- Licenciatura pré Bolonha e Mestrado – 19 valores
- Habilitações académicas de grau superior – 20 valores

b) 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 5 anos completos, tendo como referência, para o efeito, a data do termo de apresentação de candidaturas.

A cada candidato serão atribuídos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores;

Por cada participação em colóquios, palestras e seminários, com duração até 3 dias (ou até 21 horas de formação) acresce 0,25 valores;

Por cada ação ou curso de formação com duração superior a 3 dias até 5 dias (ou superior a 21 horas até 35 horas), acresce 0,50 valor;

Por cada ação ou curso de formação com duração superior a 5 dias e até 1 mês (ou superior a 35 horas, mas inferior a 154 horas), crescem 0,75 valores;

Por cada ação ou curso de formação com duração superior a 1 mês (ou superior a 154 horas), acresce 1 valor;

Pela frequência e conclusão com aproveitamento do curso CEFADAL - Curso de Estudos e Formação para Altos dirigentes da Administração Local, ou do curso GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local crescem 2 valores;

Pela frequência, à data da candidatura, do curso GEPAL- Curso de Gestão Pública na Administração Local, acresce 1 valor.

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.

c) Experiência Profissional (EP): É considerada a experiência profissional e o desempenho efetivo de funções, no âmbito da Administração Pública, na área das atividades que

integram a unidade orgânica para o qual o procedimento concursal se encontra aberto, sendo que:

A cada candidato serão atribuídos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

A pontuação a atribuir a este fator tem em conta o exercício de funções em anos completos (ano = 365 dias), contados à data da apresentação da candidatura e resulta da aplicação da fórmula:

$$EP = A + B$$

Em que:

EP = Experiência Profissional

A = Tempo de serviço prestado no âmbito da Administração Pública, central ou local, no exercício de funções para as quais é exigida a licenciatura considerada para efeito de admissão a concurso, correspondendo cada período de um ano completo a meio (0,5) e a um (1) ponto respetivamente;

B = Tempo de serviço no exercício de funções de dirigente, no âmbito da Administração Pública central ou local, correspondendo cada período de um ano completo a meio (0,50) e a um (1) ponto respetivamente;

d) Avaliação de Desempenho: É ponderada a avaliação relativa aos últimos três biénios.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último período de avaliação, serão contabilizadas as três avaliações imediatamente anteriores.
- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho é essa avaliação que é considerada;
- Se existirem apenas dois ciclos avaliativos com avaliação de desempenho a avaliação a considerar é o resultado da média aritmética simples de ambos;
- Sem avaliação de desempenho – 10 valores.

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho biénio 1

AD2 = Avaliação de desempenho biénio 2

AD3 = Avaliação de desempenho biénio 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 10 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;

Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores.

A **classificação final** deste método de seleção (Avaliação Curricular) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

1.2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS) – visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos de acordo com as exigências e responsabilidades da função a desempenhar, bem como os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de expressão, argumentação e de afirmação; interesse e motivação pela função; capacidade e apetência de liderança e coordenação; de iniciativa e organização e sentido de responsabilidade.

A classificação do segundo método de seleção (EPS) será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações obtidas em cada tema abordado, de acordo com a Ficha Individual de Classificação da Entrevista Profissional de Seleção, em anexo, com arredondamentos até às centésimas.

Cada um dos parâmetros de avaliação é objeto de classificação da forma que, seguidamente, se indica, sendo o resultado da entrevista obtido através da sua média aritmética simples.

Elevado – 19 a 20 valores

Bom – 16 a 18 valores

Suficiente – 12 a 15 valores

Reduzido – 8 a 11 valores

Insuficiente – 4 a 7 valores

2. CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final dos candidatos será obtida, numa escala de 0 a 20, pela média aritmética simples dos valores alcançados em cada um dos dois métodos de seleção aplicados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EPS}{2}$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

3. FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Mais deliberou o Júri aprovar a seguinte ficha individual de Classificação da Entrevista Profissional de Seleção e respetivos critérios de avaliação, que se anexa, e que faz parte integrante da presente ata.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri,

Assinado por: **PAULO ANTÓNIO DE SOUSA
NATÁRIO**
Num. de Identificação: 05646626
Data: 2025.05.22 08:36:18+01'00'

(Paulo António de Sousa Natário)

O 1.º Vogal efetivo,

Assinado por: **ÁLVARO MIGUEL CACHULO ANTUNES POTE**
Num. de Identificação: 11623030
Data: 2025.05.21 16:49:04+01'00'

(Álvaro Miguel Cachulo Antunes Pote)

O 2.º Vogal efetivo,

PALMIRA ALEXANDRA DE CARVALHO
MORAIS ALEXANDRE MACHADO
Assinado de forma digital por
PALMIRA ALEXANDRA DE
CARVALHO MORAIS
ALEXANDRE MACHADO
Dados: 2025.05.22 09:38:58
+01'00'

(Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado)