

AVISO

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção
intermédia

Faz-se público que, na sequência do meu despacho, datado de 9 de março de 2026, da deliberação de Câmara datada de 28 de maio de 2026 e da deliberação da Assembleia Municipal datada de 26 de junho de 2026, e em conformidade com o estabelecido nos artigos 20.º e 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, aplicável à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual, determinei a abertura do procedimento concursal abaixo indicado, para recrutamento e seleção do respetivo dirigente, em comissão de serviço por três anos.

- Um lugar no Cargo de Direção Intermédia de 2.º. Grau (Chefe da Divisão de Gestão Urbanística)

1 - Área de atuação: A estabelecida na reorganização dos serviços municipais publicada no Diário da República, 2ª. série, n.º. 178, de 19 de setembro de 2019, no âmbito das competências cometidas à Divisão de Gestão Urbanística, bem como as competências estabelecidas na Lei n.º. 49/2012 de 29 de agosto, na atual redação, que adapta à Administração Local a Lei n.º. 2/2004, de 15 de janeiro.

2 - Requisitos legais de provimento: Os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15/01, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e 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, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia do 2.º grau;

3 - Perfil pretendido:

a) Possuir licenciatura em Arquitetura.

b) Possuir capacidade técnica e aptidão para o exercício em funções correspondentes ao cargo, conforme descritivo constante no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Évora.

4 - Conteúdo funcional: o descrito no artigo 15º. da Lei n.º. 49/2012, de 29 de agosto.

5 - Remuneração: A remuneração e demais regalias a auferir são as vigentes na administração local, nos seguintes termos:

- Remuneração base: 2 928,92€

- Despesas de representação: 218,26€

6 - Prazo de candidatura: 10 dias úteis, contados do dia da publicação do procedimento na Bolsa de Emprego (BEP).

7 - Local de trabalho - Município de Évora.

8 - Métodos de seleção - Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.

I - Avaliação Curricular

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a 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) Habilitações Académicas**, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto de a Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso;
- b) Experiência Profissional Geral** - em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes;
- c) Experiência Profissional Específica** - em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente;
- d) Avaliação do Desempenho** - em que se aferirá a média das três últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem;
- e) Formação Profissional Geral** - em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos;
- f) Formação Profissional - Cursos Específicos** - em que se aferirá a titularidade de cursos específicos para Dirigentes da Administração Local.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = (2 HA + EPG + 2 EPE + AD + FPG + FPCE) / 8, em que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitações Académicas

EPG - Experiência Profissional Geral

EPE - Experiência Profissional Específica

AD - Avaliação do Desempenho

FPG - Formação Profissional Geral

FPCE - Formação Profissional - Cursos Específicos

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir: o coeficiente 2, às Habilitações Académicas; o coeficiente 1 à Experiência Profissional Geral; o coeficiente 2 à Experiência Profissional Específica; o coeficiente 1 à Avaliação do Desempenho; o coeficiente 1 à Formação Profissional Geral; e o coeficiente 1 à Formação Profissional - Cursos Específicos.

1.1 - Habilitações Académicas (HA)

Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura pós- Bolonha - 18 Valores

Licenciatura pré –Bolonha ou Mestrado - 19 Valores

Doutoramento - 20 Valores

1.2 - Experiência Profissional Geral (EPG)

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

$EPG = (EFP + ECD) / 2$, em que:

EFP = Exercício de Funções Públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções

≤ 10 anos - 16 Valores

> 10 anos e ≤ 15 anos - 18 Valores

> 15 anos - 20 Valores

ECD = Exercício de Cargos Dirigentes, de acordo com o seguinte:

Não exerceu - 0 Valores

≤ 3 anos - 14 Valores

> 3 anos e ≤ 9 anos - 18 Valores

> 9 anos - 20 Valores

1.3 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

Não tem - 0 Valores

até 1 ano - 10 Valores

> 1 ano e ≤ 3 anos - 12 Valores

> 3 anos e ≤ 6 anos - 14 Valores

> 6 anos e ≤ 9 anos - 16 Valores

> 9 anos e ≤ 12 anos - 18 Valores

> 12 anos - 20 Valores

1.4 - Avaliação do Desempenho (AD)

Neste aspeto o Júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem, das últimas três avaliações do/a candidato/a homologadas, de acordo com os seguintes critérios:

< 2 - 0 Valores

≥ 2 e < 2,5 - 10 Valores

≥ 2,5 e < 3 - 12 Valores

≥ 3 e < 3,5 - 14 Valores

≥ 3,5 e < 4 - 16 Valores

≥ 4 e < 4,5 - 18 Valores

≥ 4,5 e ≤ 5 - 20 Valores

Na eventualidade de relevar para este efeito a classificação de serviço, que se fazia numa escala de 2 a 10, a correspondência far-se-á dividindo a classificação atribuída por dois.

Caso se verifique a não existência de avaliação do desempenho, será considerado como Desempenho Adequado: 12 Valores.

1.5 - Formação Profissional Geral (FPG)

Neste item o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico na área, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos. Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.

Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação				
	≤ 18 horas	> 18 horas e ≤ 36 horas	> 36 horas e ≤ 60 horas	> 60 horas	Pós-Graduação
Pontuação	1 ponto	2 pontos	4 pontos	5 pontos	8 pontos

1.6 - 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	20	20

SADAL – Seminário de Alta Direção em Administração Local

GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local

CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local

Para efeitos de avaliação curricular, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo I).

II - Entrevista Pública

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

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

a) Sentido crítico: Pretenderá avaliar a capacidade de análise crítica do(a) candidato(a) 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, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	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:

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente 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 boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida 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 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.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.	15-17 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida 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 do/a candidato/a 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.	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.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	13-14 Valores

Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1-9 Valores

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

Classificação de cada fator de apreciação = (juri1 + juri2+ juri3)/3

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

EP = (SC + CT + EFV + M)/4, em que:

SC- Sentido Crítico

CT- Competência Técnica

EFV- Expressão e Fluência Verbais

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)

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 fórmula:

CF = (AC+EP)/2, 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 ata da definição de critérios e da qual constitui parte integrante (anexo III).

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

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na **Experiência Profissional Específica**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

9 - Forma de provimento: O provimento será feito por despacho de designação

do dirigente máximo do serviço, em regime de comissão de serviço, pelo período de três anos, eventualmente renovável por iguais períodos de tempo, conforme o disposto no n.º. 9 do art.º. 21.º. da Lei n.º. 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º. 64/2011, de 22 de dezembro, na sua redação dada pela Lei n.º. 128/2015, de 3 de setembro, adaptada à administração local por força do disposto no art.º. 1.º. da Lei n.º. 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação.

10 - Formalização de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas obrigatoriamente através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-evora.pt> mediante o preenchimento dos dados solicitados e anexação dos documentos que instruem a candidatura.

A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações académicas;
- b) Fotocópia dos certificados de formação profissional mencionada no currículo;
- c) "Curriculum Vitae", detalhado e devidamente datado e assinado, identificando, nomeadamente, a experiência profissional, funções, atividades e responsabilidades exercidas, com os documentos comprovativos dos factos nele alegados;
- d) Declaração passada e autenticada pelo serviço a que se encontrem vinculados, da qual conste, de forma inequívoca, a existência e natureza do vínculo à função pública, a categoria detida, o tempo de serviço na categoria e/ou carreira e na função pública, tarefas e responsabilidades por este exercidas e o tempo correspondente ao seu exercício, conforme previsto no n.º. 1 do art.º. 20.º. da Lei n.º. 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à administração local por força do disposto no art.º. 1.º. da Lei n.º. 49/2012, de 29 de agosto. Desta declaração, devem também constar as três últimas avaliações do desempenho atribuídas ao candidato.

11 - Composição do Júri: Nos termos do n.º. 1 do art.º. 13.º. da Lei n.º. 49/2012, de 29 de agosto, a Assembleia Municipal deliberou na sua sessão ordinária realizada no dia 26/06/2026, na sequência da proposta aprovada pela Câmara Municipal em 28/05/2026, designar o seguinte júri:

Presidente - Pedro Fogaça (Chefe de Divisão da C.M.Évora)

Vogais efetivos- Ana Rute Ribeiro (Chefe de Divisão da C.M.Évora) e Ivânia Torres (DOTOM da C.M.Estremoz)

Vogais suplentes- Augusto Pereira (Chefe de Divisão da C.M.Évora) e Dina Campino (Chefe de Divisão da C.M.Évora).

Substituto do Presidente nas suas faltas e impedimentos - Ana Rute Ribeiro (Chefe de Divisão da C.M.Évora)

12 - Em cumprimento da alínea h) do art.º. 9.º. da Constituição, "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao

emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".

13 - O procedimento concursal será publicado em Diário da República e em jornal de expansão nacional, por aviso (extrato), na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme refere o artº. 21º. da Lei nº. 2/2004, de 15 de janeiro, e no site do Município de Évora.

Câmara Municipal de Évora, 5 de agosto de 2026

O Presidente da Câmara


Carlos Zorrinho

10

11

12