



6

AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM VISTA AO PROVIMENTO DO TITULAR DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, PARA A DIVISÃO DE GESTÃO URBANÍSTICA E INFRAESTRUTURAS MUNICIPAIS

Para os devidos efeitos se torna público que, por deliberação da Câmara Municipal de 17 de dezembro de 2025 e da Assembleia Municipal de 17 de dezembro de 2025, e em conformidade com o estabelecido nos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir de publicitação de oferta na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal de recrutamento e seleção com vista ao provimento, em regime de comissão de serviço, pelo período de 3 anos, do seguinte titular de cargo dirigente:

1. **Cargo:** 1 (um) cargo de Direção Intermédia de 2.º grau.
2. **Legislação aplicável:** Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que aprova o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, nas suas redações atuais.
3. **Local de trabalho:** Área do Município de Vila Franca do Campo.
4. **Modalidade da Relação Jurídico:** Comissão de Serviço.
5. **Regime:** Cargos não inseridos em carreiras.
6. **Remuneração mensal:** € 2.928,92.
 - 6.1. **Suplemento mensal:** € 218,26.
7. **Área de atuação:** Divisão de Gestão Urbanística e Infraestruturas Municipais.
8. **Conteúdo funcional:** Exercício das competências comuns a todos os serviços municipais e aos titulares de cargos de direção intermédia previstas no artigo 3.º do Regulamento da Constituição da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Vila Franca do Campo; no n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro; e nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua redação atual, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e, eventualmente, das competências que forem delegadas, nos termos da Lei.



9. Requisitos legais de provimento: Os constantes no artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, e no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, ambas na sua redação atual.

10. Habilitação Literária: Licenciatura.

10.1. Descrição da Habilitação: Licenciatura em área adequada às atribuições e competências da Divisão, nos termos do disposto no artigo 22.º do Regulamento da Constituição da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Vila Franca do Campo.

11. Perfil: Trabalhador em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado, licenciado, dotado de competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúna quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicável por força do disposto no artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua redação atual.

11.1. O titular do cargo será recrutado de entre candidatos com as seguintes competências comportamentais: Orientação para a mudança e inovação; Gestão do conhecimento; Organização, planeamento e gestão de projetos; Tomada de decisão; Gestão e direção da organização; Liderança; Representação institucional; Visão estratégica.

12. Prazo para apresentação de candidaturas: 10 dias úteis a contar da data de publicitação do procedimento concursal na Bolsa de Emprego Público (BEP).

12.1. O incumprimento do prazo de apresentação da candidatura fixado determina a exclusão do(a) candidato(a).

13. Formalização de candidaturas: A formalização das candidaturas é efetuada em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário, disponível no site do Município de Vila Franca do Campo, em www.cmvfc.pt para o endereço eletrónico recrutamento@cmvfc.pt com a indicação e prova do perfil e requisitos formais de provimento.

13.1. Não serão consideradas nem aceites as candidaturas apresentadas em suporte de papel.

13.2. O formulário deverá ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado;
- b) Certificado de habilitações literárias, ou documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro devem submeter, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;
- c) Comprovativo(s) da experiência profissional através de documento(s) oficial(is) da(s)



respetiva(s) entidade(s), igual ou superior a 4 (quatro) anos em funções, cargos ou carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura e, se for o caso, com a informação do tempo de serviço em cargos dirigentes;

- d) Declaração comprovativa atualizada emitida pelo serviço em que o(a) candidato(a) se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, da carreira e categoria em que se encontra inserido(a), posição remuneratória que detém à presente data, bem como da antiguidade na Administração Pública e, se for o caso, com a informação do tempo de serviço em cargos dirigentes;
- e) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, emitidos pelas entidades formadoras, onde conste a data de realização e duração das mesmas, adequadas às funções a desenvolver.

13.3. Todos os documentos e/ou informações pertinentes para efeitos de requisitos de admissão, bem como de avaliação, só serão considerados se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, entregues dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o(a) candidato(a).

14. É motivo de exclusão a ausência de titularidade de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua redação atual ou a ausência de submissão de documentação que permita aferir a reunião dos requisitos de recrutamento.

15. A prestação de falsas declarações, dados ou informação, implica a exclusão do(a) candidato(a).

16. Métodos de Seleção: Avaliação Curricular (40%) + Entrevista Pública (60%)

16.1. A **Avaliação Curricular** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo profissional e respetivos documentos comprovativos.

16.1.1. A classificação final deste método de seleção 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 parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 20\%HA + 35\%VC + 45\%EP$$

Em que:

A. Habilitação Académica (HA) – Habilitação que corresponde a grau académico, ou a esta



equiparada, e que seja devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo da candidatura.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

- a) Habilitação académica exigida para o cargo a prover (Licenciatura) - 16 valores;
- b) Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (Mestrado ou Mestrado Integrado) – 18 valores;
- c) Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (Doutoramento) - 20 valores.

B. Valorização Curricular (VC) – Formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial da(s) respetiva(s) entidade(s), apresentado em sede de candidatura, de ações de formação, congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações, cursos de direção, palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

- a) Sem formação profissional no âmbito do cargo a prover – 10 valores;
- b) Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas, ou participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover - 12 valores;
- c) Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 51 e 100 horas – 14 valores;
- d) Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 101 e 150 horas - 16 valores;
- e) Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 151 horas – 18 valores;
- f) Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA no âmbito do cargo a prover – 20 valores.

Serão consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diploma que indiquem o número de horas ou de dias de duração da formação, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos 5 (cinco) anos. Quando do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 (sete) horas, e cada semana 5 (cinco) dias.

Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, bem como cursos de direção, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.



As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 (zero) valores.

C. Experiência Profissional (EP) – Qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Será ponderado o desempenho das funções para as quais seja exigível a posse de licenciatura. Será avaliada a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, dentro do prazo de candidatura.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

- a) 4 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura – 10 valores;
- b) Mais de 4 até 10 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura – 12 valores;
- c) Mais de 10 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura – 14 valores;
- d) Até 6 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção fora do âmbito do cargo a prover – 16 valores;
- e) Mais de 6 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção fora do âmbito do cargo a prover – 17 valores;
- f) Até 6 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção no âmbito do cargo a prover – 18 valores;
- g) Mais de 6 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção no âmbito do cargo a prover – 20 valores.

16.2. A Entrevista Pública destina-se a avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, sendo que classificação a atribuir a cada candidato no método de seleção resulta da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A + B + C + D + E + F + G + H) / 8$$

Em que:



- A. Orientação para a mudança e inovação;
- B. Gestão do conhecimento;
- C. Organização, planeamento e gestão de projetos;
- D. Tomada de decisão;
- E. Gestão e direção da organização;
- F. Liderança;
- G. Representação institucional;
- H. Visão estratégica.

16.2.1. Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista pública.

16.2.2. Aquando da realização da entrevista pública, é obrigatório a exibição do respetivo cartão de cidadão.

16.3. Os critérios de apreciação e ponderação de cada parâmetro de avaliação constam da Ata n.º 1 do presente procedimento concursal.

16.4. A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

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

17. Composição do Júri: Nos termos do artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, por deliberação da Assembleia Municipal de 17 de dezembro de 2025, sob proposta da Câmara Municipal de 17 de dezembro de 2025, foi designado o seguinte Júri:

Presidente: Andreia de Moraes Lobo Delfim, Chefe da Divisão da Unidade Orgânica de Gestão Urbana e Infraestruturas do Município de Lagoa - Açores;

Vogais Efetivos:

- **1º Vogal:** Pedro Teixeira Ferreira Pacheco, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística do Município de Ponta Delgada, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- **2º Vogal:** Carla Sofia Martins Lopes Almeida Brandão Luz, Chefe da Divisão de Obras Públicas e Trânsito do Município de Ribeira Grande;

Vogais Suplentes:

- **1º Vogal:** Duarte Manuel Carreiro Pacheco Pimentel, Técnico Superior Especialista do Gabinete do Presidente do Governo Regional dos Açores;
- **2º Vogal:** José Manuel Melo Braga – Aposentado, desempenhou funções de Chefe da Divisão



Financeira no Município de Vila Franca do Campo.

18. O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar à audiência de interessados, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.
19. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

Vila Franca do Campo, 26 de fevereiro de 2026.

A PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL,

(Graça de Fátima Bolarinho Ventura Melo)

