



Aviso nº 46 /2026

Procedimento Concursal para Preenchimento do Cargo de Direção Intermédia
de 1º grau - Diretor de Departamento do Departamento de Administração Geral

1 - Nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicável à Administração Local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação e de harmonia com a Estrutura Orgânica Nuclear dos Serviços Municipais do Município de Castelo Branco, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 128, de 5 de julho de 2026, faz-se público que, por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal Dr. Leopoldo Martins Rodrigues, datado de 21 de agosto de 2026, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis a contar do 1º dia útil da publicação na Bolsa de Emprego público (BEP), o seguinte procedimento concursal para provimento de um cargo de direção intermédia de 1º grau:

1.1 – Identificação do cargo:

1 lugar - Diretor de Departamento do Departamento de Administração Geral

2 – Formalização da candidatura: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento, disponível na página eletrónica da Câmara Municipal em www.cm-castelobranco.pt, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco, podendo ser entregue pessoalmente ou remetido por correio com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para Praça do Município, 6000-458 Castelo Branco. Não se aceitam candidaturas via e-mail. Os requerimentos deverão ser acompanhados dos seguintes documentos:

- a) Curriculum Vitae detalhado, devidamente assinado, com identificação completa, nome completo e número e validade do cartão de cidadão, do qual constem, para além de outros elementos julgados necessários para esclarecimento do Júri e adequada apreciação do seu mérito, os seguintes: habilitações literárias e profissionais, cursos realizados e participações em ações de formação após 2020 (inclusive) e respetiva



duração, funções que exerce ou exerceu e respetivos tempos de permanência nesses serviços;

- b) Documentos comprovativos das habilitações literárias exigidas (com indicação da nota final atribuída), das habilitações profissionais, dos cursos, ações de formação e seminários frequentados;
- c) Declaração devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo organismo ao qual o candidato pertença, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo, a carreira, o tempo de serviço detido na carreira e função pública e ainda a descrição funcional com especificação das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa;
- d) O Júri pode solicitar aos candidatos e ou aos respetivos organismos de origem outros elementos considerados necessários à instrução do processo de concurso;
- e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os elementos da candidatura.

2.1 - Os candidatos trabalhadores desta autarquia são dispensados da apresentação dos documentos a que aludem as alíneas b) e c), desde que constem no processo individual.

2.2 – O incumprimento do prazo de apresentação da candidatura fixado, determina a exclusão da candidatura.

3 – Tratando-se de um processo de seleção urgente e de interesse público que visa escolher um titular que melhor corresponde ao perfil pretendido, não haverá lugar ao exercício do direito de participação dos interessados, conforme estabelece o n.º 13, do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual.

4 – Área de atuação – Traduz-se no exercício das competências definidas no artigo 15º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto e no âmbito das competências previstas para o Departamento de Administração Geral da Câmara Municipal de Castelo Branco, na Estrutura Orgânica Nuclear e Regulamento dos Serviços Municipais do Município de Castelo Branco, publicado no Diário da República n.º 128, 2.ª série, de 05 de julho de 2022, sem prejuízo de outras competências que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e eventualmente as competências que lhe forem delegadas nos termos da lei.

5 - Requisitos legais de admissão: Podem concorrer os candidatos que até ao termo do prazo para apresentação das candidaturas reúnam as condições constantes do n.º 1 do artigo 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação que lhe foi dada pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro, aplicada à Administração Local pelo artigo n.º 1 da Lei n.º 49/2012, de 22 de dezembro, 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 seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível

uma licenciatura, bem como formação profissional adequada e capacidade de definição de objetivos de atuação, de acordo com os objetivos gerais estabelecidos.

5.1 – Local de trabalho – nas instalações da Câmara Municipal de Castelo Branco.

5.2 – Remuneração mensal: 3347,34€, acrescidos de despesas de representação no valor de - 348,72€.

5.3 – Duração: pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo, nos termos do nº 9 do artigo 21º da Lei nº 2/2004 já citada.

6 – Perfil/requisitos exigido para o exercício do cargo:

Capacidade de liderança e motivação dos seus colaboradores por forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas ao respetivo serviço; Aptidão para promoção de uma gestão orientada para os resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação; Desempenho orientado para reforço da qualidade, da eficácia e da eficiência dos serviços e para a valorização profissional dos trabalhadores.

6.1 - Conteúdo funcional: Exercício de competências definidas e previstas para o Departamento de Administração Geral descritas no artigo n.º 18º da Estrutura Nuclear da Câmara Municipal de Castelo Branco, anexa ao Despacho n.º 8763/2022, de 18 de maio de 2022, publicado em Diário da República, 2ª série, nº 137, de 18 de julho de 2022, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e/ou as que lhe forem delegadas nos termos da lei.

7. Os métodos a aplicar são: Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

8 – Critérios de avaliação a aplicar:

8.1 – Avaliação Curricular: Visa avaliar a adequação das competências expressas pelo(a) candidato(a) no curriculum vitae relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, formação profissional (esta última obtida/ministrada a partir do ano de 2020 inclusive) e experiência profissional.

A **avaliação curricular** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, até as centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \ 25\%) + (FP \ 25\%) + (EP \ 50\%)$$

Sendo:

AC – avaliação curricular;

HA – habilitação académica;

FP – formação profissional;

EP – experiência profissional

Em que:

(HA) Habilitação acadêmica - Onde se pondera a titularidade de grau acadêmico, e que seja devidamente comprovada através de documento oficial da respectiva entidade, dentro do prazo de candidatura.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

DESCRIÇÃO DA HABILITAÇÃO ACADÊMICA	Valoração
Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado em área distinta da área em concurso	12 Valores
Mestrado em área distinta da área em concurso	14 Valores
Doutoramento em área distinta da área em concurso	16 Valores
Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado integrado na área em concurso	16 Valores
Mestrado na área em concurso	18 Valores
Doutoramento na área em concurso	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que na presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

(FP) Formação profissional - Serão ponderadas as ações de formação concluídas, e comprovadas através de documento oficial das respectivas entidades, apresentado em sede de candidatura. Serão consideradas, as ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover, obtidas/ministradas a partir do ano de 2020 (inclusive).

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

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas com **0 valores**.

A avaliação da formação profissional será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	Valoração
Sem formação profissional/ formação profissional fora do âmbito do cargo a prover	0 valores
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover – com duração inferior a 50h (só são consideradas formações com duração >03h30m)	12 valores

Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover – com duração igual ou superior a 50h	13 valores
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover – com duração igual ou superior a 80h	14 valores
Formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover – com duração igual ou superior a 100h	15 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover	16 valores
Participação em formação especializada com pelo menos 15 unidades de crédito ministrada por estabelecimento de ensino superior no âmbito do cargo a prover, com avaliação	18 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/ MBA de relevante interesse para o cargo a prover	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que na presença de dois ou mais itens atribuir-se-á o valor correspondente ao mais elevado.

(EP) Experiência profissional - Será ponderado o desempenho efetivo de funções, cargos ou categorias, para cujo provimento seja legalmente exigível uma licenciatura, e a experiência profissional em cargo dirigente na Administração Pública, ou em funções de Coordenação formal devidamente comprovada através de documento oficial das respetivas entidades.

A **Experiência Profissional** será avaliada de acordo com a fórmula abaixo mencionada sendo subdividida em dois subfactores de ponderação:

(EPFCC) = Experiência profissional em funções/cargo/carreiras em que habilitação exigida é a licenciatura – será avaliado o percurso profissional do(a) candidato(a);

(EPCD) = Experiência profissional em Cargos de Direção/Coordenação Formal (designadamente por despacho ou outro ato) - Será avaliado o exercício específico em cargo dirigente/coordenação do(a) candidato(a).

Os critérios de avaliação do subfactor **Experiência Profissional em funções/cargo/carreiras** serão ponderados da seguinte forma:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL em Funções/Cargos/Carreiras	Valoração
Comprovada experiência profissional, igual ou superior 6 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	12 valores
Comprovada experiência profissional igual ou superior 8 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	14 valores
Comprovada experiência profissional igual ou superior 10 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	16 valores

Os critérios de avaliação do subfactor **Experiência Profissional em cargo Dirigente** serão ponderados da seguinte forma:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA 2º E 3º GRAU	Valoração
Comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos em cargo de direção intermédia 2º e 3º grau na Administração Pública, em diferente área a concurso	8 valoração

Comprovada experiência profissional, igual a ou superior 3 anos em cargo de direção intermédia 2º e 3º grau na Administração Pública, em diferente área a concurso	10 valores
Comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos em cargo de direção intermédia 2º e 3º grau na Administração Pública, na área a concurso	13 valores
Comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos em cargo de direção intermédia 2º e 3º grau na Administração Pública, na área a concurso	15 valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA 1º GRAU OU SUPERIOR	Valoração
Comprovada experiência profissional, em cargo de direção intermédia de 1º grau ou superior na Administração Pública, em diferente área a concurso	16 valores
Comprovada experiência profissional, inferior 6 anos em cargo de direção intermédia de 1º grau ou superior na Administração Pública na área a concurso	17 valores
Comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos em cargo de direção intermédia de 1º grau ou superior na Administração Pública, na área a concurso	18 valores
Comprovada experiência profissional, igual ou superior a 12 anos em cargo de direção superior na Administração Pública, na área a concurso	20 valores

A Experiência Profissional em cargos de direção intermédia 2º e 3º grau / 1º grau ou superior não é cumulativa, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A valoração final do parâmetro **Experiência Profissional** será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (EPFCC \ 40\%) + (EPCD \ 60\%)$$

Sendo:

EP = Experiência profissional

EPFCC = Experiência profissional em funções/cargo/carreiras

EPCD = Experiência Profissional em Cargos de Direção ou de Coordenação Formal

8.2 – Entrevista Pública – Visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais do(a)s candidato(a)s, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do perfil de competências e que, de seguida, se reproduzem:

Competência 1 - Liderança

Capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica (s)/entidade que lidera.
- Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras.

- Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador.

A presente competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança	20 valores
Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança	16 valores
Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança	12 valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança	6 valores
Não demonstrou possuir capacidade de liderança	0 valores

Competência 2 - Orientação para os resultados

Capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização de recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados.
- Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações.
- Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.

A presente competência será avaliada de acordo com a qualidade de evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para os resultados	20 Valores
Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para os resultados	16 valores
Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para os resultados	12 valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para os resultados	6 valores
Não demonstrou possuir capacidade de orientação para os resultados	0 valores

Competência 3 - Gestão e Direção da Organização:

Capacidade para definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Concebe ou redefine a estrutura organizacional, assegurando o seu alinhamento contínuo com a estratégia a longo prazo, as tendências e as melhores práticas a nível do ecossistema.

- Concebe e implementa soluções de otimização no ecossistema, com o envolvimento das partes interessadas e assegura a normalização de processos e o reconhecimento externo neste âmbito.

- Cria estratégias que permitem otimizar a gestão de recursos em colaboração com outras entidades, assegurando sinergias e práticas sustentáveis a nível do ecossistema,

A presente competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

Demonstrou possuir elevada capacidade de gestão e direção da organização	20 valores
Demonstrou possuir muito boa capacidade de gestão e direção da organização	16 valores
Demonstrou possuir satisfatória capacidade de gestão e direção da organização	12 valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de gestão e direção da organização	6 valores
Não demonstrou possuir capacidade de gestão e direção da organização	0 valores

Competência 4 - Visão estratégica:

Capacidade de pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Articula uma visão prospetiva global e coerente, integrado de forma abrangente o contexto interno e externo da organização, incluindo tendências e contingências futuras, e antecipando ameaças e oportunidades com o impacto no sucesso e na sustentabilidade futura do ecossistema.

- Desenvolve estratégias para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da Administração Pública, tendo em conta as estratégias do Governo, a participação das partes interessadas, as redes nacionais e internacionais em que se insere, assim como as tendências e as contingências futuras.

- Cria estratégias e iniciativas para divulgar a visão, objetivos e estratégias da organização interna e externamente e para promover o alinhamento com os mesmos e com as estratégias do Governo nos vários níveis da organização.

A presente competência será avaliada de acordo com a qualidade a evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos.

Demonstrou possuir elevada visão estratégica	20 valores
Demonstrou possuir muito boa visão estratégica	16 valores
Demonstrou possuir satisfatória visão estratégica	12 valores
Demonstrou possuir insuficiente visão estratégica	6 valores
Não demonstrou possuir visão estratégica	0 valores

A entrevista terá a duração aproximada de 30 minutos.

A classificação a atribuir a cada candidato(a) na entrevista pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:


$$EP = \frac{C1+C2+C3+C4}{4}$$

4

Em que:

EP = Entrevista pública

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

Serão excluídos do procedimento o(a)s candidatos(a)s que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, bem como o(a)s candidato(a)s que não compareçam à entrevista pública.

d) Ponderação da avaliação curricular, entrevista pública e valoração final:

Considerando que as competências elencadas são essenciais ao exercício bem-sucedido das funções inerentes ao cargo, a **classificação inferior a 12 valores** será considerada como manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo o(a) candidato(a) nestas circunstâncias ser proposto(a) para provimento.

A escolha recairá no(a) candidato(a) que, em sede de Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, melhor corresponda ao perfil pretendido.

A classificação final 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:

Classificação Final:

$$CF = (AC \ 30\%) + (EP \ 70\%)$$

Sendo:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EP = Entrevista pública

Em caso de igualdade de classificação serão considerados os seguintes fatores:

1º Valoração no parâmetro Experiência Profissional da avaliação curricular;

2º Tempo de serviço em Funções de Direção.

Serão excluídos os/as candidato/as que não comparecerem à Entrevista Pública, que compareçam após a tolerância de 10 minutos relativamente à hora referida na convocatória, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

De acordo com a lei vigente o procedimento é urgente e de interesse público, não havendo lugar à audiência dos interessados.

9 – Composição do Júri:

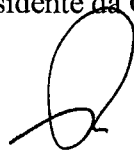
Presidente: Professor Doutor João Pacheco de Amorim, Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

1º vogal: Dr. Fernando Pedroso, Diretor Municipal de Recursos Financeiros do Município do Porto.

2º Vogal: Dr. Rui Moutinho, Diretor Municipal de Planeamento, Projeto e Gestão do Território do Município de Amarante.

Paços do Município de Castelo Branco, 08 de setembro de 2026

O Presidente da Câmara,



Leopoldo Martins Rodrigues