

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1º GRAU

Diretor do Departamento de Administração Geral

Ata nº 1

Em 28 de agosto de 2026 reuniu por videoconferência o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 1º grau - Diretor do Departamento de Administração Geral do Município de Castelo Branco, constituído por:

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

Primeiro Vogal: Dr. Fernando Pedroso, Diretor Municipal de Recursos Financeiros do Município do Porto;

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

Esta reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios abaixo identificados, a aplicar nos métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista Pública**:

- a) Perfil/ requisitos legais para o exercício do cargo;
- b) Critérios de avaliação a aplicar na avaliação curricular;
- c) Critérios de avaliação a aplicar na entrevista pública;
- d) Ponderação da avaliação curricular, entrevista pública e valoração final.

a) Perfil/requisitos legais 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 a promoção de uma gestão orientada para os resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação;
- Desempenho orientado para o reforço da qualidade, da eficácia e da eficiência dos serviços e para a valorização profissional dos trabalhadores.

Conteúdo funcional:

Exercício das competências definidas e previstas para o Departamento de Administração Geral descritas no art.º 18º da Estrutura Nuclear da Câmara Municipal de Castelo Branco, anexa ao Despacho nº 8763/2022, de 18 de maio de 2022, publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 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.

Requisitos de admissão:

Serão admitido(a)s ao procedimento concursal os(as) candidatos(a) que detenham os requisitos previstos no 1º do art.º 20º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, nomeadamente,

“...de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício em 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...”

Modalidade de Vínculo - Comissão de serviço por um período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo, de acordo com o estabelecido no n.º 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004 e nos termos dos artigos 6º e ss da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei do Trabalho em Funções Públicas.

b) Critérios de avaliação a aplicar na avaliação curricular:

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 às 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 académica - Onde se pondera a titularidade de grau académico, e que seja devidamente comprovada através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

DESCRIÇÃO DA HABILITAÇÃO ACADÉMICA	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 respetivas 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 certificados 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 cujo 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 $\geq 03h30m$)	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.

Experiência Profissional (EP): Será avaliada de acordo com a fórmula abaixo mencionada sendo subdividido 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 a 6 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	12 Valores
Comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	14 Valores
Comprovada experiência profissional igual ou superior a 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 direção intermédia de 2º e 3º grau na Administração Pública, em diferente área a concurso	8 Valores
Comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos em cargo direção intermédia de 2º e 3º grau na Administração Pública, em diferente área a concurso	10 Valores
Comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos em cargo direção intermédia de 2º e 3º grau na Administração Pública, na área a concurso	13 Valores
Comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos em cargo direção intermédia de 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 direção intermédia de 1º grau ou superior na Administração Pública, em diferente área a concurso	16 Valores
Comprovada experiência profissional, inferior a 6 anos em cargo direção intermédia de 1º grau ou superior na Administração Pública na área a concurso	17 Valores

Comprovada experiência profissional, igual a ou superior a 6 anos em cargo 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 direção superior na Administração Pública, na área a concurso	20 Valores

A Experiência Profissional em cargos de direção intermédia de 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

c) Critérios de avaliação a aplicar na Entrevista Pública:

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 RESULTADOS

Capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos 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 da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para resultados	20 Valores
Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para resultados	16 Valores
Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para resultados	12 Valores
Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para resultados	6 Valores
Não demonstrou possuir capacidade de orientação para 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, integrando de forma abrangente o contexto interno e externo da Organização, incluindo tendências e contingências futuras, e antecipando ameaças e oportunidades com 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 da 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 candidato(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 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 candidatos/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.

O júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Administrativa, Contratação Pública e Recursos Humanos.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri

Presidente

Primeiro Vogal

Segundo Vogal

Joao

Pacheco de
Amorim

Assinado de forma
digital por Joao
Pacheco de Amorim
Dados: 2026.09.01
10:28:07 +01'00'

Assinado por: Fernando Alberto Pedroso da Silva
Data: 2026.09.01 12:41:26+01'00'
Certificado por: Câmara Municipal de Porto
Atributos certificados: Diretor Municipal

Assinado por: **RUI MANUEL MOUTINHO FERREIRA**
Num. de Identificação: 07317229
Data: 2026.09.01 15:53:46+01'00'