

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO  
INTERMÉDIA DE 1º GRAU – DIRETOR DO DEPARTAMENTO TÉCNICO OPERACIONAL**

**ATA N.º 1 – CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO**

Aos vinte e seis dias do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, pelas 14 horas e 30 minutos, reuniu, por videoconferência, o júri nomeado para o concurso referenciado em título, o qual tinha a seguinte composição:

*Dr. Rui Manuel Moutinho Ferreira, Diretor do Departamento de Planeamento, Projeto e Gestão do Território do Município de Amarante, na qualidade de Presidente do Júri;*

*Eng.ª Alzira Maria de Sousa Torres, Diretora Municipal de Obras e Serviços Municipais do Município de Braga e Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora do Departamento de Administração Geral do Município de Barcelos, na qualidade de vogais.*

A reunião teve como objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar, tendo em conta o perfil pretendido, os requisitos legais e as exigências da função, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:

**1. Perfil**

Atribuições/competências/atividades: As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, no âmbito das atribuições, competências e atividades previstas, genericamente, no artigo 6.º e, especificamente, no n.º 3 do artigo 7.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Esposende, publicado por Despacho n.º 483/2025, na 2.ª série do Diário da República n.º 6, de 09/01/2025.

Perfil de competências: Gestão e Direção da Organização; Liderança; Representação Institucional e Visão Estratégica.

Natureza da atividade: comissão de serviço por 3 anos.

Formação académica ou profissional: Licenciatura.

Requisitos e experiência profissional: 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 seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do art.º 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação, adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

**2. Avaliação**

A avaliação assentará na aplicação de dois métodos: Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

**2.1. Avaliação Curricular (AC):** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo/a candidato/a, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, tendo em consideração os seguintes fatores: habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;

- Experiência Profissional - EP [Subdividida em experiência em funções técnicas (EPFT)] e no cargo posto a concurso (EPCD)];
- Valorização Curricular – VC.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 20\%HA + 50\%EP + 30\%VC$$

Em que:

**Habilitações Académicas (HA)** – Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou que a este seja equiparada. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

| HA                                                                            | Valoração  |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)            | 18 valores |
| Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (mestrado)     | 19 valores |
| Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (doutoramento) | 20 valores |

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de mais de um item, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

**Experiência Profissional (EP)** - Neste fator pretende-se determinar a 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. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional dos candidatos, de acordo com os seguintes fatores e respetivos critérios:

**Experiência profissional em funções técnicas (EPFT)** que será valorada da seguinte forma:

| EPFT                                                                                                                                                | Valoração  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura  | 10 valores |
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura  | 15 valores |
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura | 18 valores |
| Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 12 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura | 20 valores |

**Experiência profissional em cargos de direção (EPCD)** que será valorada, tendo por referência a duração da comissão de serviço, da seguinte forma:

| EPCD                                                                                                                                 | Valoração  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Sem comprovada experiência profissional em cargo de direção intermédia                                                               | 0 valores  |
| Com comprovada experiência profissional até 3 anos em cargo de direção intermédia com conteúdo funcional diferente do cargo a prover | 15 valores |
| Com comprovada experiência profissional até 3 anos em cargo de direção intermédia com idêntico conteúdo funcional do cargo a prover  | 18 valores |

A partir de 3 anos de exercício de funções em cargo de direção intermédia com idêntico conteúdo funcional do cargo a prover, será considerado 1 (um) ponto adicional por cada ano, até ao limite de 20 valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A fórmula para se aferir o parâmetro Experiência Profissional (EP) é a seguinte:

$$EP = 50\%EPFT + 50\%EPCD$$

**Valorização Curricular (VC)** – Neste fator pretende-se avaliar a formação profissional obtida pelos candidatos com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

| VC                                                                                                                           | Valoração  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 70 horas           | 10 valores |
| Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 70 horas  | 12 valores |
| Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 140 horas | 16 valores |
| Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 175 horas | 18 valores |
| Formação profissional específica para dirigentes na Administração Pública com a respetiva conclusão e seu aproveitamento*.   | +2 valores |

\* Não se aplica o critério de temporalidade dos 5 anos.

Só será considerada a formação profissional obtida pelos candidatos nos últimos 5 anos contados até ao termo do prazo de entrega das candidaturas.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

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

**2.2. Entrevista Pública (EP):** visa avaliar, 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A+B+C+D+E.a+E.b+E.c+E.d) / 8$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A - Interesse e motivação profissional;

B - Perfil para o cargo;

C - Conhecimento na área;

D - Sentido crítico;

E – Competências: E.a - Gestão e Direção da Organização; E.b - Liderança; E.c - Representação Institucional e E.d - Visão Estratégica.

**A – Interesse e motivação profissional:** Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 6 valores
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 0 valores

**B – Perfil para o cargo:** Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 6 valores
- Não demonstrou perfil para o cargo – 0 valores

**C – Conhecimentos na área:** Neste item procurar-se-ão avaliar os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 6 valores
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 0 valores

**D – Sentido Crítico:** Neste item procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 6 valores

- Não demonstrou sentido crítico – 0 valores

**E – Competências:** Neste item procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:

E.a) Gestão e Direção da Organização (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).

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

E.b) Liderança (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).

- 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 capacidade de liderança – 0 valores

E.c) Representação Institucional (representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível).

- Demonstrou possuir elevada capacidade de representação institucional da unidade orgânica – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de representação institucional da unidade orgânica – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de representação institucional da unidade orgânica – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de representação institucional da unidade orgânica – 6 valores
- Não demonstrou capacidade de representação institucional da unidade orgânica – 0 valores

E.d) Visão Estratégica (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).

- Demonstrou possuir elevada visão estratégica para a unidade orgânica – 20 valores
- Demonstrou possuir muito boa visão estratégica para a unidade orgânica – 16 valores
- Demonstrou possuir satisfatória visão estratégica para a unidade orgânica – 12 valores
- Demonstrou possuir insuficiente visão estratégica para a unidade orgânica – 6 valores
- Não demonstrou possuir visão estratégica para a unidade orgânica – 0 valores

**3.** Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

**4.** O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

**5.** O critério para a escolha do candidato, após aplicação dos antecedentes parâmetros, será expresso na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

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

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

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

O Júri,

---

(Rui Manuel Moutinho Ferreira)

(Alzira Maria de Sousa Torres)

(Clara Alexandra Miranda Pereira)