

Ata n.º 1

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 1.º grau – Departamento Municipal de Coordenação Estratégica

(Definição dos Parâmetros de Avaliação e Respetiva Ponderação)

Aos 19 dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, nos Paços do Concelho, em Macedo de Cavaleiros, reuniu, por videoconferência, o júri do procedimento concursal comum para provimento do cargo de Direção Intermédia de 1.º grau – Diretor de Departamento Municipal de Coordenação Estratégica, aberto por despacho da Vereadora em Regime de Tempo Inteiro, datado de 11 de maio de 2026.-----

Compareceram e estiveram presentes os elementos do Júri:-----

- Presidente: *Marcelo Caetano Martins Delgado*, Diretor do Departamento de Coordenação Geral da Câmara Municipal de Murça; -----
- 1.º Vogal: *Manuel Augusto da Silva Barreira*, Diretor do Departamento de Administração Geral e Finanças da Câmara Municipal de Boticas;-----
- 2.º Vogal: *Rui Alexandre Mendes Duarte*, Diretor do Departamento de Ordenamento do Território e Desenvolvimento Económico da Câmara Municipal de Viseu.-----

Iniciada a reunião, o Júri procedeu à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista Pública**, atendendo ao perfil pretendido e a publicitar, bem como os requisitos e exigências da função.

1 – Perfil

O perfil pretendido para provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau – Diretor de Departamento de Coordenação Estratégica – corresponde a um profissional com elevada capacidade de liderança, visão estratégica e experiência consolidada em direção, coordenação e gestão na administração pública, preferencialmente na administração local, **nos termos da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, conjugada com o Regulamento da Organização dos Serviços Municipais em vigor.**-----

O candidato deverá demonstrar competências adequadas à missão do Departamento de Coordenação Estratégica, cuja finalidade consiste no apoio técnico-administrativo às atividades desenvolvidas pelos órgãos autárquicos e restantes serviços municipais, assegurando a coordenação estratégica e integrada das diversas unidades orgânicas que integram a estrutura interna municipal, designadamente a Unidade de Administração e Finanças, a Divisão Municipal de Ação Social, a Divisão Municipal de Agricultura e Desenvolvimento Rural, a Divisão Municipal de Água e Saneamento, a Divisão Municipal de Ambiente e Serviços Urbanos, a Divisão Municipal de Cultura e Turismo, a Divisão Municipal de Desporto, Juventude, Saúde e Bem-Estar, a Divisão Municipal de Educação, a Divisão Municipal de Obras Municipais, incluindo a Unidade de Iluminação Pública, Eficiência e Modernização Energética e a Unidade de Logística e Transportes, bem como a Divisão Municipal de Urbanismo.-----

Exige-se capacidade para coordenar transversalmente as unidades orgânicas do departamento, assegurar a preparação e execução de propostas a submeter aos órgãos municipais, garantir a concretização das orientações estratégicas definidas pelo executivo, supervisionar a elaboração, execução e controlo dos instrumentos de gestão municipal, designadamente documentos previsionais, prestação de contas, relatórios de gestão e indicadores de desempenho organizacional.-----

O candidato deverá evidenciar competências na gestão de recursos humanos, incluindo acompanhamento do desempenho, aplicação do SIADAP, promoção da formação contínua e desenvolvimento organizacional, bem como experiência na implementação de mecanismos de controlo interno, monitorização da conformidade legal e procedimental, apoio à formalização de atos jurídico-administrativos e promoção da eficiência, qualidade e melhoria contínua dos serviços municipais.-----

Deverá ainda possuir sólidos conhecimentos do regime jurídico das autarquias locais, do estatuto do pessoal dirigente, dos instrumentos de gestão pública e da organização e funcionamento da administração local, demonstrando capacidade de decisão, negociação, comunicação institucional, gestão da mudança, orientação para resultados e forte sentido de responsabilidade na prossecução do interesse público.-----

1.2 - Formação Académica - Licenciatura;-----

1.3 - Experiência Profissional - Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover;-----

1.4 - Competências - As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual;-----

1.5. Requisitos de Admissão - O previsto no artigo 20.º, n.º 1 da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, *“os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, 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 ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia do 1.º ou do 2.º grau, respetivamente”*.-----

O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública.-----

2 - Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional e a formação profissional. Todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente

comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ônus para o candidato. A AC 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**;
- Formação Profissional - **EP**.

De acordo com a seguinte fórmula: **AC = (20*HA + 50*EP + 30*FP) / 100**

2.1 - Habilitações Académicas (HA): Entende-se por “habilitação académica” apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este equiparada, e que seja devidamente comprovada através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:-----

- Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura) - **18 Valores**
- Habilitação académica superior à exigida para o cargo na respetiva área (mestrado) - **19 Valores**
- Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento - **20 Valores**

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

2.2 - Experiência Profissional (EP): Este fator reveste requisito preferencial, pelo que lhe é atribuída maior ponderação entre os vários fatores considerados. Pretende determinar-se 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, com ênfase no exercício efetivo de funções de chefia. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, nos seguintes termos:-----

- Sem experiência profissional ou com comprovada experiência profissional, inferior a 6 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. - **0 valores**
- Com comprovada experiência profissional, igual a 6 anos e inferior a 7 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura - **10 valores**
- Com comprovada experiência profissional, igual a 7 anos e inferior a 8 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. - **12 valores**
- Com comprovada experiência profissional, igual a 8 anos e inferior a 9 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. - **14 valores**

- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 9 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. - **15 valores**
- Com comprovada experiência profissional, igual ou inferior a 3 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover. - **16 valores**
- Com comprovada experiência profissional, superior a 3 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover. - **17 valores**
- Com comprovada experiência profissional, igual ou inferior a 3 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover. - **18 valores**
- Com comprovada experiência profissional, superior a 3 anos e inferior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover. - **19 valores**
- Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover. - **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.-----

2.3 - Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, 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, pós-graduações e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Relativamente a este parâmetro, apenas se considerará a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, que se encontre devidamente comprovada, obtida nos últimos 10 anos anteriores à data da publicação do aviso de abertura na BEP, a qual será contabilizada em horas e até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:-----

- Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover. - **0 valores**
- Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas.) - **10 valores**
- Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas e inferior a 150 horas.- **12 valores**
- Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas. - **16 valores**
- Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo. - **18 valores**

- Participação e conclusão com aproveitamento de curso destinado a dirigentes intermédios ou superior (GEPAL/SADAL, CEFAOAL, entre outros) - **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.-----

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.-----

3 – Entrevista Pública

A 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:-----

$$EP = (3*A+B+C+2*D+E) / 8$$

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

A - Perfil e conhecimentos para o cargo;

B - Orientação para resultados;

C - Planeamento e organização;

D - Liderança e gestão das pessoas;

E – Comunicação

A - Perfil e conhecimentos para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido e os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover:-----

- Demonstrou possuir elevado perfil e conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo - **20 valores;**
- Demonstrou possuir muito bom perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo -**16 valores;**
- Demonstrou possuir satisfatório perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo -**12 valores;**

-
- Demonstrou possuir insuficiente perfil e conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer para o cargo - **8 valores;**
 - Não demonstrou perfil ou conhecimentos das atividades e problemas inerentes as funções a exercer para o cargo - **4 valores.**

B - Orientação para resultados - Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as atividades e projetos e que lhe são colocados:-----

- 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 - **8 valores;**
- Não demonstrou capacidade de orientação para resultados - **4 valores.**

C - Planeamento e organização – Visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.-----

- Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização - **20 valores;**
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização - **16 valores;**
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização - **12 valores;**
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização - **8 valores;**
- Não demonstrou capacidade de planeamento e organização - **4 valores.**

D - Liderança e gestão das pessoas - Visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.-----

- Demonstrou possuir elevada capacidade de Liderança e gestão das pessoas - **20 valores;**
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de Liderança e gestão das pessoas - **16 valores;**
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de Liderança e gestão das pessoas - **12 valores;**
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de Liderança e gestão das pessoas - **8 valores;**
- Não demonstrou capacidade de Liderança e gestão das pessoas - **4 valores.**

E - Comunicação - Visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros:-----

- Demonstrou possuir elevada capacidade de comunicação - **20 valores;**
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de comunicação - **16 valores;**
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de comunicação - **12 valores;**

- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de comunicação - **8 valores;**
- Não demonstrou possuir capacidade de comunicação - **4 valores.**

4 - Audiência dos Interessados

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

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

5 - Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula: -----

$$CF = (40AC + 60EP) / 100$$

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

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 pesará o desempenho efetivo de funções no cargo que se pretende recrutar o dirigente. -----

6 - Comunicações

O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pelo Gabinete de Desenvolvimento das Pessoas e da Organização.-----

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada e, do que nela se passou, é lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada.-----

Macedo de Cavaleiros, 19 de maio de 2026

O Júri,