

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – DIVISÃO DE PLANEAMENTO E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO GEOGRÁFICA (DPSIG)

Ata n.º 1

No dia 08 de junho de 2026, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 12:00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal de recrutamento, seleção e provimento para o cargo de **Chefe da Divisão de Planeamento e Sistemas de Informação Geográfica - DPSIG (cargo de direção intermédia de 2.º grau)**, designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, que procedeu à adaptação à Administração Local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as respetivas alterações, ou seja, por deliberação da Assembleia Municipal de 27 de dezembro de 2025, constituído por:

Presidente: Dra. Maria do Rosário Neves Pereira Correia Machado, Diretora do Departamento da Rota do Românico e Itinerários Culturais, Associação de Municípios de Vale do Sousa.

1.ª Vogal Efetiva: Dra. Carla Mónica Marques Teixeira Pereira Afonso, Diretora do Gabinete de Apoio ao Conselho de Administração da ULSTS, que substitui a Presidente nas suas faltas ou impedimentos;

2.ª Vogal Efetiva: Doutora Zita Graça Teixeira Pereira, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, do Município de Amarante;

1.º Vogal Suplente: Dr. José António Rodrigues Gonçalves, Diretor do Departamento de Administração Geral do Município de Amarante, em regime de substituição;

2.º Vogal Suplente: Dr. Adão Fernando Pinto Ribeiro, Chefe da Divisão InvestAmarante do Município de Amarante.

Esta reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista Pública, tendo por base o perfil previamente definido, conforme despacho proferido pelo Senhor Presidente da Câmara em 24/04/2026.

O Júri deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento será feito até às centésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

Primeiro:

1. O perfil deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o candidato deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

- a) Experiência profissional na área;
- b) Conhecimento do Município e respetiva estrutura orgânica;
- c) Capacidade de execução das estratégias, políticas e objetivos na respetiva área de atuação;
- d) Conhecimentos profissionais adequados à área da unidade orgânica;
- e) Domínio técnico dos instrumentos de gestão e aptidão comprovada para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo do cargo a prover;
- f) Sentido de responsabilidade, capacidade de motivação e abertura à mudança;
- g) Capacidade de liderança e motivação dos seus colaboradores, de forma a garantir a prossecução das atribuições cometidas à Unidade Orgânica respetiva;
- h) Aptidão para a promoção de uma gestão orientada para resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação;
- i) Orientação para a mudança e inovação; Inteligência emocional; Representação Institucional; Gestão e Direção da Organização; Tomada de decisão e Visão estratégica.

1.1. Conteúdo Funcional:

Contribuir para um território mais integrado assegurando a gestão e a manutenção e atualização do Sistema de Informação Geográfica (SIG), bem como o acompanhamento técnico dos Instrumentos de Gestão Territorial e do cadastro predial municipal (conforme Regulamento n.º 89/2026, publicado na 2.ª Série do Diário da República, nº 17, de 26-01-2026).

As atribuições e competências do/a Chefe da Divisão de Planeamento e Sistemas de Informação Geográfica constam do Regulamento suprarreferido.

2. Formação Académica - Licenciatura.

3. Área - Planeamento e Sistemas de Informação Geográfica.

4. Experiência Profissional - Adequada às competências e atribuições da Unidade Orgânica e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

5. Competências - As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e as descritas no ROSMA (Regulamento n.º 89/2026, publicado na 2.ª Série do Diário da República, nº 17, de 26-01-2026).

6. 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 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei do Trabalho em Funções Públicas.

7. 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 (...) 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 de (...) 2.º grau, (...).

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, por tempo indeterminado, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública.

Segundo:

A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum *vitae*, relativamente as exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Acresce que 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 ónus para o candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas - HA:
2. Experiência Profissional - EP:
3. Valorização Curricular - VC

De acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

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 cópia de documento da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitações Académicas (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 dos três itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

As habilitações académicas obtidas em país estrangeiro devem estar formalmente reconhecidas em Portugal.

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 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, nos seguintes termos:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Com comprovada experiência profissional, inferior a 4 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0 Valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 4 anos e inferior a 8 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 e inferior a 10 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	12 Valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 10 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	14 Valores
Com comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	15 Valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos e inferior 6 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	16 Valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	17 Valores
Com comprovada experiência profissional, inferior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar na área do cargo a prover.	18 Valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 3 anos e inferior 6 anos, em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	19 Valores
Com comprovada experiência profissional, igual ou superior a 6 anos, em cargo dirigente ou similar, 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.

Valorização Curricular (VC) - Neste fator pretende-se avaliar 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. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional (FP)	Valoração
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.	15 valores
Participação em formação profissional especializada (incluindo GEPAL ou equiparado)/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover com avaliação, ministrado por estabelecimento de ensino superior, com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	17 valores
Participação em formação profissional especializada/pós-graduação/MBA no âmbito do cargo a prover com avaliação, ministrado por estabelecimento de ensino superior, com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	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 as ações de formação frequentadas desde 2020, exceto pós-graduação/MBA e GEPAL ou equiparado, 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.

Terceiro:

A **Entrevista Pública (EP)** visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do Perfil de Competências e que abaixo se reproduzem.

A Entrevista Pública iniciará com a apresentação pelo candidato de proposta dos objetivos estratégicos (POE) para a Unidade Orgânica a cuja liderança se candidata, dispondo de um período aproximado de cinco minutos.

Neste item procurar-se-á avaliar o alinhamento da proposta com os objetivos e missão definidos para a Unidade Orgânica a que se candidata, bem como a sua viabilidade e prioridades de execução.

Competência 1

Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Comportamentos associados à competência:

- Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança.
- Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação.
- Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico.

Competência 2

Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Comportamentos associados à competência:

- Promove um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização.
- Garante que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis.
- Antecipa as implicações emocionais das suas opções na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, tomando decisões através de uma abordagem racional e orientada para a solução.

Competência 3

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.

Comportamentos associados à competência:

- Veicula informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa.
- Demonstra um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere, sendo visto(a) como uma referência na sua área.
- Prioriza e defende ativamente os interesses da organização que representa sustentando-se em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional.

Competência 4

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.

Comportamentos associados à competência:

- Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização.
- Fomenta a otimização de processos na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere e antecipa melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto noutra(s) unidade(s) orgânica(s).
- Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável.

Competência 5

Tomada de decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Comportamentos associados à competência:

- Avalia as situações e toma decisões difíceis com impacto na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares.
- Na tomada de decisão, considera os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos resultados a longo prazo.
- Assume a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que coordena.

Competência 6

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.

Comportamentos associados à competência:

- Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na

sustentabilidade futura.

- Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas.
- Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização.

O Júri deliberou adotar a escala abaixo indicada, para a classificação de cada uma das componentes da EP, de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma:

Menção	Classificação
Excelente	20 valores
Elevado	18 valores
Muito Bom	16 valores
Bom	14 valores
Suficiente	12 valores
Mínimo exigido	10 valores
Insuficiente	8 valores
Não demonstrou	4 valores

A classificação a atribuir a cada candidato 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:

$$EP = \frac{POE + C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6}{7}$$

Em que:

EP = Entrevista Pública

POE = Proposta de objetivos estratégicos

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

C6 = Competência 6

Quarto:

Audiência dos Interessados: O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência prévia de interessados.

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

Quinto:

Classificação Final: Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:

- as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção "Avaliação Curricular", que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma;
- as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliadas com recurso à Entrevista Pública, e que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico;

O júri deliberou que 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:

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

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

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

- 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
- 2- Tempo de serviço em funções de direção;
- 3- Habilitação Académica.

Sexto:

Seleção do Candidato: A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.

Findo o procedimento concursal, o júri elaborará a proposta de nomeação, com a indicação das razões objetivas atinentes a escolha de mérito que recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

O júri deliberou adotar as fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem os anexos I e II.

O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Administrativa e de 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:

ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DA DIVISÃO DE PLANEAMENTO E SISTEMAS
DE INFORMAÇÃO GEOGRÁFICA (DPSIG)**

Nome do/a Candidato/a: _____

Fatores da Avaliação Curricular	Pontuação	Ponderação na CF	Resultado
Habilitação Académica (HA)		25%	
Experiência Profissional (EP)		50%	
Formação Profissional (FP)		25%	
Nota Final			

ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública

ENTREVISTA PÚBLICA (EP)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DA DIVISÃO DE PLANEAMENTO E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO GEOGRÁFICA (DPSIG)

Nome do/a Candidato/a: _____

COMPONENTES	Classificação Quantitativa Classificação na escala de 0 a 20 valores (4, 8,10, 12,14,16,18, 20)			VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
	Nota Presidente	Nota 1.º Vogal	Nota 2.º Vogal		
1. Proposta de objetivos estratégicos					
C1. Orientação para a mudança e inovação					
C2. Inteligência emocional					
C3. Representação Institucional					
C4. Gestão e Direção da Organização					
C5. Tomada de decisão					
C6. Visão estratégica					