

Procedimento concursal para a seleção e provimento de cargo de direção intermédia de 3.º grau –
Chefe de Unidade Municipal de Gestão das Remunerações

ATA N.º 1 FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS

-----Aos 29 dias do mês de junho de 2026, reuniu o Júri, designado para o procedimento concursal para a seleção e provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau de Chefe de Unidade Municipal de Gestão das Remunerações, constituído por:-----

-----**Presidente de júri:** Maria João Duarte Rodrigues, Diretora do Departamento Municipal de Administração Geral da Câmara Municipal de Espinho.-----

-----**Vogal efetivo:** Manuel José Barbosa dos Santos, Chefe da Divisão de Remunerações da Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia. -----

-----**Vogal suplente:** Maria da Conceição Dias Ferreira de Matos, Chefe da Divisão Municipal de Gestão Socioprofissional da Câmara Municipal do Porto -----

-----Esta reunião teve por objetivo, tendo em consideração a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, deliberar os requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo e procedimento de candidatura, definir o perfil pretendido para provimento do lugar a concurso, proceder à definição dos métodos de seleção, respetivos critérios de apreciação e ponderação e definição da fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa. -----

-----De acordo com o previsto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, doravante designada por Estatuto do Pessoal Dirigente, foram definidos os seguintes métodos de seleção: -----

-----Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Pública (EP).-----

-----1. O perfil deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que a pessoa candidata deve possuir. Nestes termos, foi deliberado o seguinte: -----

-----1.1. Conteúdo Funcional: Ao/À Chefe de Unidade Municipal de Gestão das Remunerações, compete, em geral, a prossecução das competências específicas descritas no artigo 22.º do Regulamento Orgânico do Município de Espinho. -----

-----1.2. Compete ao/à Chefe de Unidade Municipal de Gestão das Remunerações, a prossecução das atribuições e das competências descritas nos artigos 12.º e 22.º do Regulamento Orgânico do Município de Espinho (Regulamento n.º 313/2026, publicado no diário da República 2.ª Série n.º 61/2026 de 27 de março) e nos termos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente. -----

-----1.3. Formação Académica: Licenciatura-----

-----1.4. Experiência Profissional: Pretende-se que as pessoas candidatas possuam experiência comprovada no desempenho de funções na área de atuação em apreço e que a mesma seja adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover. -----

-----1.5. 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 materializadas nas seguintes competências comportamentais, conforme a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, na sua redação atual: Orientação para os resultados; Tomada de Decisão; Inteligência Emocional; Orientação para mudança e inovação; Liderança; Análise crítica e resolução de problemas.-----

-----1.6. Requisitos de admissão: O previsto no artigo 20.º 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,

nomeadamente, trabalhador/a em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado, licenciado, dotado de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúna três anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. -----

-----O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que a pessoa candidata 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. -----

-----2. Critérios de apreciação e ponderação curricular: -----

-----2.1. **Avaliação Curricular (AC)** - visa avaliar a adequação das competências expressas pela pessoa candidata, no curriculum vitae, relativamente às 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 a pessoa candidata. 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: -----

----- 1. HA – Habilitação Académica; -----

----- 2. EP – Experiência Profissional; -----

----- 3. VC – Valorização Curricular; -----

-----De acordo com a seguinte fórmula: -----

----- $AC = (25HA + 50EP + 25VC) / 100$ -----

-----Em que: -----

----- 2.1.1. **Habilitações Académicas (HA)** – Entende-se por habilitação académica apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este equiparado, e que seja devidamente comprovado através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura, sendo ponderada da seguinte forma: -

-----Licenciatura/ Mestrado – 18,00 valores -----

-----Doutoramento – 20,00 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.-----

-----Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. ----

-----2.1.2. **Experiência Profissional (EP)** – Neste fator, pretende determinar-se a qualificação das pessoas candidatas 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 das pessoas candidatas, 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 8 anos, em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura: 10 valores -----

-----Com comprovada experiência profissional, igual 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, em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover: 15 valores-----

-----Com comprovada experiência profissional, até 3 anos, em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover: 16 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: 18 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.-----

-----2.1.3. **Valorização Curricular (VC):** 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, a partir do ano de 2023 (inclusive). -----

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

-----Este parâmetro será avaliado 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: 10,00 Valores -----

-----Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas: 13,00 Valores -----

-----Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover: 16,00 Valores -----

-----Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA no âmbito do cargo a prover: 18 valores -----

-----Seminário para Alta Direção, GEPAL, FORGEP, CEFADAL, CADAP ou FA>AP: Dirigentes Intermédios ($\geq$ a 60 horas): 20,00 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 (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. -----

----- A entrevista terá a duração aproximada de 30 minutos. -----

----- Neste item, e de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, procurar-se-á avaliar a presença de cada uma das seguintes competências (C): -----

-----C1 – Orientação para os resultados: Visa 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.-----

-----C2 – Tomada de Decisão: Visa 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. -----

-----C3 - Inteligência Emocional: Visa gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. -----

-----C4 - Orientação para mudança e inovação: Visa 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. -----

-----C5 – Liderança: Visa 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. -----

-----C6 – Análise crítica e resolução de problemas: Visa recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----

-----Cada competência é avaliada, de acordo com a seguinte escala: -----

-----Demonstrou possuir a competência a um nível elevado – 20,00 valores; -----

-----Demonstrou possuir a competência a um nível muito bom – 16,00 valores; -----

-----Demonstrou possuir a competência a um nível satisfatório – 12,00 valores;-----

-----Demonstrou possuir a competência a um nível insuficiente – 8,00 valores;-----

-----Não demonstrou possuir a competência – 4,00 valores. -----

-----A classificação final da Entrevista Pública é expressa na escala de 0 a 20 valores (com arredondamento até às centésimas) e será obtida pela média aritmética simples dos valores obtidos de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $EP = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$ -----

----- Em que: -----

----- EP = Entrevista Pública -----

----- C1 = Competência 1 -----

----- C2 = Competência 2 -----

----- C3 = Competência 3 -----

----- C4 = Competência 4 -----

----- C5 = Competência 5 -----

----- C6 = Competência 6 -----

-----4. Serão excluídas as pessoas candidatas que não comparecerem à Entrevista Pública (EP), bem como as 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. A ordenação final das pessoas candidatas será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula: -----

----- $CF = (30AC + 70EP) / 100$ -----

-----Em que: -----

-----CF – Classificação Final; -----

-----AC – Avaliação Curricular; -----

-----EP – Entrevista Pública; -----

-----6. Findo o procedimento, o Júri apresentará a proposta de designação, que deverá recair sobre a pessoa candidata que obtiver a pontuação mais alta na Classificação Final.-----

-----Nos termos previstos pelo n.º 6, do artigo 21.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, o júri elabora a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recai na pessoa candidata proposta, abstendo-se de ordenar as restantes pessoas candidatas. O júri pode considerar que nenhuma das pessoas candidatas reúne condições para ser designada, nos termos do n.º 7 do mesmo artigo. -----

-----Em caso de empate, serão considerados fatores prioritários para a seleção da pessoa candidata escolhida, pela seguinte ordem: -----

-----1.ª pessoa candidata com melhor pontuação na Entrevista Pública. -----

-----2.ª pessoa candidata com maior tempo de experiência no desempenho de cargo dirigente em área similar à área a concurso, nos últimos 12 anos.-----

-----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,

Maria João Duarte Rodrigues

Manuel José Barbosa dos Santos

Maria da Conceição Dias Ferreira de Matos