



ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, PARA A DIVISÃO DE OBRAS, AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS

Ao sétimo dia do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, por deliberação da Assembleia Municipal na reunião de 30 de junho de 2026, sob proposta da Câmara Municipal de 18 de junho de 2026, constituído por:

Presidente: José Henrique Caires Teixeira, Chefe da Divisão de Edifícios e Equipamentos do Município do Funchal, na qualidade de Presidente;

Vogais: Ana Bela Mendonça dos Santos, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos do Município do Porto Santo, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Marco António Telmo Sousa, Diretor do Departamento de Urbanismo e Ambiente do Município da Ponta do Sol.

Aberta a reunião pelo Presidente do Júri, deu-se início à análise dos assuntos constantes na ordem de trabalhos, a saber:

- 1. Definição do perfil;**
- 2. Métodos de seleção e sistemas de valoração;**

Ponto 1. Perfil do/a Dirigente a recrutar:

De harmonia com o disposto no artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, o/a dirigente a recrutar deverá:

- Ser titular de relação jurídica de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou designação por tempo indeterminado;
- Possuir licenciatura;
- Ser dotado/a de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;
- Reunir quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja, exigível uma licenciatura.

Os requisitos de admissão são aferidos através de documento oficial da respetiva entidade de ensino, bem como de 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 e do tempo de serviço na Administração Pública.



O conteúdo funcional consistirá no exercício das competências definidas no n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, no âmbito das atribuições da unidade orgânica, previstas na Estrutura Orgânica da Câmara Municipal do Porto Santo, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e, eventualmente, das competências que forem delegadas, nos termos da Lei.

Ponto 2. Definição dos métodos de seleção e sistemas de valoração:

São estabelecidos como métodos de seleção a aplicar a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), que serão pontuados numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, resultando a Classificação Final (CF) da soma das pontuações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Fixação dos fatores a avaliar em cada método de seleção e elaboração das respetivas grelhas de avaliação:

2.1. Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a adequação das competências expressas pelo(a) candidato(a), 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 documentos oficiais emitidos pelas respetivas entidades e se submetidos dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o (a) candidato(a). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da aplicação da seguinte fórmula: A pontuação final do método de seleção resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \ 35\%) + (VC \ 20\%) + (EP1 \ 45\%)$$

Sendo:

AC - avaliação curricular;

HA – habilitação académica;

VC – valorização curricular;

EP1 – experiência profissional;



Em que:

Habilitação Académica (HA) – onde se pondera a titularidade de grau académico, e que seja devidamente comprovado através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	16 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (mestrado ou mestrado integrado)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (doutoramento)	20 valores

Valorização Curricular (VC) – neste fator pretende-se avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentando 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 em ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

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 da realização da formação serão pontuados de 0 (zero) valores.

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

Formação Profissional (Duração)	Valoração
Sem formação profissional/ 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 100 horas	10 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/ pós-graduação/ MBA fora do âmbito do cargo a prover	12 valores



Formação Profissional (Duração)	Valoração
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 101 e 200 horas	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 201 e 300 horas	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 301 e 400 horas	18 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 401 horas, ou participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/ pós-graduação/ MBA no âmbito do cargo a prover.	20 valores

Experiência Profissional (EP1) – pretende-se determinar a qualificação dos(as) candidatos(as) 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, através de documentos oficiais emitidos pelas respetivas entidades, remetidos no prazo de candidatura, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, sob pena de não serem considerados nos seguintes termos, sendo que os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença em dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado:

Experiência Profissional	Valoração
Menos de 4 anos de comprovada experiência profissional em funções/ cargo/ carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	0 valores
4 anos ou mais de comprovada experiência profissional em funções/ cargo/ carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	10 valores
5 anos ou mais de comprovada experiência profissional em funções/ cargo/ carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	11 valores
6 anos ou mais de comprovada experiência profissional em funções/ cargo/ carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	12 valores
7 anos ou mais de comprovada experiência profissional em funções/ cargo/ carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	13 valores
8 anos ou mais de comprovada experiência profissional em funções/ cargo/ carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	14 valores
9 anos ou mais de comprovada experiência profissional em funções/ cargo/ carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	15 valores



Experiência Profissional	Valoração
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover	16 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 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 a 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

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 entrevistados e, no âmbito de uma relação interpessoal, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, pelo que a mesma será realizada obrigatoriamente de forma presencial, com vista à validade preditiva do método de seleção.

O resultado da EP será obtido pela média aritmética simples das pontuações atribuídas a cada parâmetro avaliado.

Para assegurar uma seleção justa e criteriosa dos candidatos ao cargo a concurso, foram estabelecidos os critérios, com base em competências essenciais:

$$EP = (E1 + E2 + E3 + E4 + E5 + E6) / 6$$

- E1 – Orientação para o serviço público;
- E2 – Orientação para os resultados;
- E3 – Orientação para a mudança e inovação;
- E4 – Tomada de decisão;
- E5 – Gestão e direção da organização;
- E6 – Liderança.

E1. Orientação para o serviço público – Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

E2. Orientação para os resultados – 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.



E3. 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.

E4. 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.

E5. 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.

E6. 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.

Cada competência é avaliada de acordo com a seguinte escala:

- Excelente: Demonstrou possuir competências muito acima da média, excedendo significativamente as expectativas para a área avaliada – 20 valores;
- Bom: Demonstrou competências sólidas acima da média, atendendo bem às expectativas para a área avaliada – 16 valores;
- Suficiente: Demonstrou competências básicas e aceitáveis, cumprindo o mínimo esperado para a área avaliada – 12 valores;
- Insuficiente: Demonstrou competências limitadas e abaixo das expectativas para a área avaliada – 8 valores.

Cada parâmetro de avaliação (E1, E2, E3, E4, E5, E6) será avaliado até ao máximo de 20 valores, e a classificação obtida em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

Deliberou ainda o Júri que os(as) candidatos(as) que não comparecerem ao método de seleção - Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, serão excluídos do presente procedimento concursal.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, conforme o disposto no n.º 13 do artigo 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

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 porque a escolha recai na pessoa candidata proposta, abstendo-se de ordenar as restantes pessoas candidatas.

O júri pode ainda considerar que nenhum dos(as) candidatos(as) reúne condições para ser designado (a).

Em caso de empate, serão considerados fatores prioritários para a seleção do(a) candidato (a) pela seguinte ordem:

1º - Melhor pontuação na Entrevista Pública;

2º - Maior tempo de experiência no desempenho de cargo dirigente em área similar à área a concurso, nos últimos 12 anos.

Nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, o presente procedimento será publicado em órgão de imprensa de expansão nacional, na 2.ª série do Diário da República, em local visível e público nas instalações do Câmara Municipal do Porto Santo, e publicada na sua página eletrónica em www.cm-portosanto.pt.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

PRESIDENTE DO JÚRI


(José Henrique Caires Teixeira)

Assinado por: **ANA BELA
MENDONÇA DOS SANTOS**
Num. de Identificação: 10849346
Data: 2026.10.08 17:36:53+01'00'

VOGAIS

MARCO
ANTÓNIO
TELMO DE
SOUSA

Assinado de forma
digital por MARCO
ANTÓNIO TELMO
DE SOUSA
Dados: 2026.10.08
13:04:15 +01'00'

(Ana Bela Mendonça dos Santos)

(Marco António Telmo Sousa)