

ATA N.º 1

Em **14 de abril de 2026** reuniu, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Diretor da Direção Municipal da Presidência - Direção Superior de 1.º grau**, com o objetivo de proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção para efeitos de avaliação dos candidatos.

Estiveram presentes na reunião **Sandro Miguel da Costa Louro**, Diretor Municipal de Gestão do Município de Braga, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Fernando de Almeida Santos**, Bastonário da Ordem dos Engenheiros, **Vogal Efetivo**, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, **Alexandra Roeger**, Administradora Executiva da AGERE, Empresa da Águas, Efluentes e Resíduos de Braga e Presidente do Conselho de Administração da BRAVAL, Valorização e Tratamento de Resíduos, **Vogal Efetivo**.

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

PRIMEIRO – PERFIL

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

1. Conteúdo Funcional – *Gerir as atividades da direção municipal na linha geral de atuação definida pelos órgãos municipais competentes; Dirigir e coordenar, de modo eficiente, a atividade dos departamentos municipais ou outros serviços de nível inferior integrados na respetiva direção municipal; Controlar os resultados sectoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objetivos prosseguidos; Promover a execução das ordens e dos despachos do Presidente da Câmara ou dos Vereadores com poderes para o efeito nas matérias compreendidas na esfera de competências da respetiva direção municipal. (art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08);*

Compete ao Diretor da **Direção Municipal da Presidência** a prossecução das seguintes atribuições e competências: a) *Coordenar a elaboração do Plano Municipal para a Transição e Transformação Digital;* b) *Coordenar processo tendente à implementação do conceito de cidade inteligente (Smart City) no município, de acordo com a definição política pelo executivo municipal;* c) *Promover a implementação de um processo de transformação digital do município em articulação*

com as demais unidades orgânicas municipais; d) Promover novas metodologias e análises à atividade municipal decorrentes da implementação do processo de cidade inteligente; e) Promover a afirmação territorial, interna e externamente, através de prossecução de um programa de diplomacia urbana que promova o município e o território; f) Articular com a sociedade civil bracarense a implementação de um programa de diplomacia urbana que projete as instituições localizadas no território para além do seu limite; g) Assegurar apoio às freguesias através de um rigoroso modelo de partilha e de entreaajuda com as juntas de freguesia; h) Fomentar e potenciar os apoios às freguesias, criando um verdadeiro ecossistema de gestão territorial; i) Promover a implementação de uma cultura de rigor organizacional através, nomeadamente de instrumentos de monitorização da atividade municipal e dos diversos serviços em particular; j) Garantir que os serviços municipais usem os princípios de transparência na administração local e que a promovam entre os seus trabalhadores; k) Promover uma política de afirmação da qualidade dos serviços, recorrendo a instrumentos/standards internacionais para esse fim; l) Coordenar a implementação de um sistema integrado de gestão da qualidade, facilitando práticas de excelência; m) Promover a implementação de sistemas de controlo interno e a sua monitorização e implementar planeamento estratégico, de acordo com as orientações do executivo municipal; n) Garantir a implementação de tratamento estatístico e de relato sobre a atividade municipal, nomeadamente a financeira; o) Coordenar a implementação da política dos sistemas de informação, em conformidade com as políticas de cibersegurança, legalmente previstas; p) Coordenar e assegurar a política da proteção de dados, em particular dos dados pessoais críticos; q) Assegurar a mais correta implementação de sistemas de informação capazes de suportar a atividade municipal; r) Promover a utilização de metodologias inovadoras de gestão pública na Câmara Municipal de Braga, estimulando a horizontalidade e a colaboração em projetos inovadores; s) Assegurar em geral as competências definidas para as estruturas e unidades orgânicas sob a sua dependência; t) Garantir a ligação do comando político da autarquia às demais unidades orgânicas não integradas em direções municipais; u) O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha atribuir ao município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores.

2. Formação Académica – Licenciatura;

3. Experiência Profissional – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover;

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, e art.º 7.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual;

5. Requisitos de Admissão - O previsto no disposto no artigo 11.º, n.º 1 da Lei n.º 49/12, na sua redação atual "*Os titulares dos cargos de direção superior são recrutados, por procedimento concursal, nos termos da presente lei, de entre indivíduos com licenciatura concluída à data de abertura do concurso há pelo menos oito anos, vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções.*".

6. Constitui requisito legal de admissão ao concurso a **declaração de aceitação da Carta de Missão**, em conformidade com o disposto no n.º 3 do art.º 19.º-A, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, bem como a **declaração de que não se encontra em situação de incompatibilidade, impedimento ou inibição** para o exercício do cargo, nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, cujas minutas se encontram disponíveis na Plataforma de Recrutamento do Município de Braga.

SEGUNDO – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A **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, 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 ónus 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;
- Valorização Curricular – VC.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (10 * HA + 60 * EP + 30 * VC) / 100$$

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 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)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover na respetiva área (mestrado)	19 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover na respetiva área 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.

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
A – Experiência profissional genérica	
Com comprovada experiência profissional inferior a 8 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0 Valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	8 Valores
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 3 anos em cargo dirigente ou similar.	10 Valores
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 6 anos em cargo dirigente ou similar.	12 Valores
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior 8 anos em cargo dirigente ou similar.	16 Valores
B – Experiência profissional no cargo a prover	

Experiência profissional (EP)	Valoração
Com comprovada experiência profissional superior a 3 anos em cargo dirigente ou similar na área a prover.	4 Valores

Os valores da - Experiência profissional genérica, não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. O valor de B - Experiência profissional no cargo a prover é cumulativo com A - Experiência profissional genérica.

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. 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 16 valores, sendo atribuído adicionalmente 2 valores caso reúna os requisitos i) e/ou ii), da seguinte forma:

Valorização curricular (VC)	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 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
i) Pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo, com a respetiva conclusão e seu aproveitamento ou Curso destinado especificamente a dirigentes na Administração Pública (GEPAL, CEFADAL, PROGAL, CAGEPForgeP, CADAP) com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	+2 valores
ii) Participação como orador/formador em seminários, conferências, colóquios, realizados/as nos últimos 5 anos.	+2 valores

No que respeita aos cursos de pós-graduação/MBA/curso dirigentes Administração Pública de relevante interesse para o cargo não se aplica o critério de temporalidade dos 10 anos.

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.

O júri elaborou a **Ficha Individual de Avaliação Curricular**, anexa a esta Ata - **Anexo I** - e dela fazendo parte integrante, que se disponibiliza aos opositores, quando solicitado, após a aplicação do referido método de seleção.

TERCEIRO – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO

A **Entrevista de Avaliação (EA)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o/a entrevistado/a, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EA = (10*A+30*B+20*C+20*D+20*E) / 100$$

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

- A - Interesse e motivação profissional;
- B - Perfil e conhecimentos para o cargo;
- C - Liderança;
- D - Visão estratégica;
- E - Orientação para o serviço público;

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

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional face ao cargo a prover – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa motivação e interesse profissional face ao cargo a prover – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional face ao cargo a prover – 12 valores;

- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional face ao cargo a prover – 8 valores;
- Não demonstrou motivação e interesse profissional face ao cargo a prover – 4 valores.

B - 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 às funções a exercer para o cargo – 4 valores.

C – Liderança: Visa avaliar a capacidade para 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 – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de liderança – 4 valores.

D - Visão estratégica: Visa avaliar a capacidade para 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 Município:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de visão estratégica – 20 valores;

- Demonstrou possuir muito boa capacidade de visão estratégica – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de visão estratégica – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de visão estratégica – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de visão estratégica – 4 valores.

E - Orientação para o serviço público: Visa avaliar a capacidade para 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:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de orientação para o serviço público – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de orientação para o serviço público – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de orientação para o serviço público – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de orientação para o serviço público – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de orientação para o serviço público – 4 valores.

Cada Entrevista terá a duração, previsível, de 30 minutos.

Para permitir um tratamento equitativo de todos os/as candidatos/as e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o júri elaborou uma **Ficha Individual de Entrevista de Avaliação** anexa a esta Ata - **Anexo II** - e dela fazendo parte integrante, que se disponibiliza aos opositores, quando solicitado, após a aplicação do referido método de seleção.

QUARTO – AUDIÊNCIA DOS INTERESSADOS

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que não comparecerem à Entrevista de Avaliação, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção. Sendo, também, excluídos/as os/as candidatos/as que desistam do procedimento concursal.

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

QUINTO – ORDENAÇÃO FINAL

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

$$\mathbf{CF = (40*AC + 60*EA) / 100}$$

Legenda:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EA = Entrevista de Avaliação.

SEXO – COMUNICAÇÕES

O júri delibera, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sendo a divulgação realizada através de lista via Plataforma de Recrutamento do Município de Braga - <http://recrutamento.cm-braga.pt/> - e através do *email* indicado no formulário de candidatura, pelo/a candidato/a.

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,