

ATA N.º 1

Em **10 de julho de 2026** reuniu, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Diretor do Departamento de Urbanismo - Direção Intermédia 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 **Alexandra Roeger**, Presidente do Conselho de Administração da AGERE, Empresa da Águas, Efluentes e Resíduos de Braga e da BRAVAL, Valorização e Tratamento de Resíduos, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Sandro Miguel da Costa Louro**, Diretor Municipal de Gestão, **Vogal Efetivo**, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, **Ana Bárbara da Silva Magalhães**, Diretora do Departamento de Fiscalização, **Vogal Efetivo**.

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.

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 – *Dirigir os serviços compreendidos no respetivo departamento, definindo objetivos de atuação do mesmo, tendo em conta os planos gerais estabelecidos, a competência do departamento e a regulamentação interna, quando exista; Controlar o cumprimento dos planos de atividade, os resultados obtidos e a eficiência dos serviços dependentes; Assegurar a administração dos recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objetivos e atividades dos serviços dependentes. (art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08);*

Compete ao **Diretor do Departamento de Urbanismo** a prossecução das seguintes atribuições e competências: a) *Promover e divulgar regimes extraordinários ou excecionais existentes e que possam surgir com base à regularização de atividades, coordenação de prazos e promoção das alterações necessárias nos diversos instrumentos de gestão territorial;* b) *Identificar e programar ações de divulgação e promoção necessárias ao estabelecimento de um modelo correto, equilibrado e sustentado de desenvolvimento urbanístico do território municipal;* c) *Identificar procedimentos estranguladores dos serviços e propor correções que conduzam à sua*

desburocratização, nomeadamente, medidas de índole organizativas e de simplificação administrativa e procedimental para melhoria da eficiência e funcionalidade da atividade do serviço e sua articulação com os restantes serviços municipais; d) Identificar programas e incentivos a operações urbanísticas que contribuem para a recuperação de áreas urbanas, fogos ou imóveis em degradação e/ou devolutos sobretudo ao nível do parque habitacional público e privado; e) Gerir e coordenar as Direções, Unidades e Serviços inerentes ao departamento promovendo as necessárias atualizações, adaptações a ajustes que não estejam previstos neste regulamento; O Departamento de Urbanismo inclui o Gabinete de Licenciamento de Atividades Económicas, sem equiparação a cargo dirigente, que detém as seguintes atribuições: a) Prestar informação e apoio aos empresários, assegurando atendimento de front-office com serviços de apoio e foco na qualidade e celeridade; b) Proceder à apreciação técnica de armazéns, indústrias, comércio, serviços e estabelecimentos com área superior a 3000 m², bem como dos demais que lhe sejam atribuídos; c) Apreciar as operações urbanísticas no âmbito do RJUE, incluindo comunicações prévias, emitindo pareceres e informações técnicas com critérios de rigor, uniformização e transparência; d) Emitir pareceres e informações técnicas sobre a viabilidade de legalização de operações urbanísticas ilegais, promovendo as legalizações oficiosas e regimes extraordinários aplicáveis; e) Assegurar a gestão das plataformas de licenciamento industrial, Licenciamento Zero, Alojamento Local e outras atividades económicas, bem como o início das ações de controlo e fiscalização; f) Colaborar com entidades externas através de pareceres, informações técnicas e participação em vistorias; g) Elaborar apreciações técnicas e prestar apoio ao serviço de certidões e declarações, incluindo compatibilidades SIR, Gestão de Resíduos e outras aplicáveis; h) Proceder à delimitação das UOPG e Unidades de Execução de iniciativa particular e em sistema de cooperação; i) Elaborar estudos, por iniciativa própria ou em colaboração com particulares, para execução das UOPG e aplicação do regime de perequação; j) Colaborar na elaboração da regulamentação municipal; k) Prestar informações no âmbito de queixas, reclamações e denúncias relativas a operações urbanísticas licenciadas, em comunicação prévia ou em apreciação. O Departamento de Urbanismo inclui o Gabinete de Licenciamento de Edificações, sem equiparação a cargo dirigente, que detém as seguintes atribuições: a) Prestar informação e apoio a particulares e técnicos, assegurando atendimento de front-office com serviços de apoio técnico, orientado para a qualidade e celeridade; b) Proceder à apreciação técnica dos procedimentos relativos a habitações unifamiliares e multifamiliares, comércio e serviços até 3000 m², bem como dos demais que lhe sejam atribuídos; c) Apreciar

as operações urbanísticas no âmbito do RJUE, incluindo comunicações prévias, emitindo pareceres e informações técnicas com critérios de rigor, uniformização e transparência; d) Emitir parecer sobre a viabilidade de legalização de operações urbanísticas ilegais, promovendo as legalizações oficiosas e regimes extraordinários aplicáveis; e) Realizar as vistorias definidas em comissões de vistoria e as demais que se revelem necessárias; f) Elaborar estudos, pareceres, informações e recomendações no âmbito da apreciação arquitetónica e urbanística de processos; g) Colaborar na elaboração da regulamentação municipal; h) Prestar informações no âmbito de queixas, reclamações e denúncias relativas a operações urbanísticas licenciadas, em comunicação prévia ou em apreciação. O Departamento de Urbanismo inclui o Gabinete de Loteamentos e Obras de Urbanização, sem equiparação a cargo dirigente, que detém as seguintes atribuições: a) Prestar informação e apoio a particulares e técnicos, assegurando atendimento de front-office com serviços de apoio técnico, orientado para a qualidade e celeridade; b) Proceder à apreciação técnica dos procedimentos relativos a loteamentos e aos pedidos de comunicação prévia das operações urbanísticas neles inseridas, bem como apreciar as obras de urbanização em loteamentos e demais procedimentos que lhe sejam atribuídos; c) Apreciar as operações urbanísticas no âmbito do RJUE, incluindo o controlo das comunicações prévias, emitindo pareceres e informações técnicas com critérios de rigor, uniformização e transparência; d) Apreciar, gerir e coordenar os procedimentos abrangidos por regimes extraordinários ou excepcionais, incluindo reabilitação urbana, emitindo pareceres e informações técnicas; e) Emitir pareceres sobre pedidos de ligação às redes públicas, ocupação do domínio público e demais intervenções sujeitas a licenciamento no âmbito das operações urbanísticas; f) Realizar vistorias e demais trabalhos inerentes às receções provisórias e definitivas das obras de urbanização e dos espaços cedidos ao domínio público, bem como outras que se revelem necessárias; g) Colaborar na elaboração da regulamentação municipal; h) Prestar informações no âmbito de queixas, reclamações e denúncias relativas a operações urbanísticas licenciadas, em comunicação prévia ou em apreciação; i) 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;

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/a candidato/a se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público (regime de nomeação ou de contrato) **por tempo indeterminado**, da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública, **sob pena de exclusão**.

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;
- Formação Profissional – FP.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (20*HA + 50*EP + 30*FP) / 100$$

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

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/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, com ênfase no exercício efetivo de funções de chefia. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos/as candidatos/as, 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:

Experiência Profissional	Valoração
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

Experiência Profissional	Valoração
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.

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

Formação Profissional	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.	16 valores
i) Pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo, com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	+ 2 valores
ii) Curso destinado especificamente a dirigentes na Administração Pública (GEPAL, CEFADAL, PROGAL, CAGEPFORGE, CADAP) com a respetiva conclusão e seu aproveitamento.	+ 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 1** - e dela fazendo parte integrante, que se disponibiliza aos opositores, quando solicitado, após a aplicação do referido método de seleção.

TERCEIRO – 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/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:

$$EP = (30*A+20*B+20*C+15*D+15*E) / 100$$

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 – Visão Estratégica;
- C – Liderança;
- D – Gestão e Direção da Organização;
- E – Negociação e Influência.

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 às funções a exercer para o cargo – 4 valores.

B – Visão Estratégica: 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 Governo:

- 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.

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 - Gestão e direção da organização: Visa avaliar a capacidade para 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:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de gestão e direção da organização – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de gestão e direção da organização – 16 valores;

- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de gestão e direção da organização – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de gestão e direção da organização – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de gestão e direção da organização – 4 valores.

E - Negociação e Influência: Capacidade para criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de Negociação e Influência – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de Negociação e Influência – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de Negociação e Influência – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de Negociação e Influência – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de Negociação e Influência – 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 Pública** anexa a esta Ata - **Anexo 2** - 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 Pública, 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:

$$\text{CF} = (40 \cdot \text{AC} + 60 \cdot \text{EP}) / 100$$

Legenda:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

SEXTO – 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,