



AVISO N.º

Registo n.º 30191/2026

PROCEDIMENTOS CONCURSAIS PARA CARGOS DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1.º GRAU

1 – Nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna-se público que, no seguimento da deliberação de Assembleia Municipal de 26 de junho de 2026 e da Reunião de Câmara de 27 de maio de 2026, encontra-se aberto, por um período de 10 dias úteis a contar da data de publicação da correspondente oferta na Bolsa de Emprego Público (BEP), os procedimentos concursais para cargos de direção intermédia de 1.º Grau, com as seguintes referências:

Ref.ª J - Departamento de Administração e Finanças;

Ref.ª L - Departamento de Obras Municipais e Serviços Urbanos.

2 – Conteúdo Funcional: Constante no artigo 15º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, e no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Sines, Regulamento n.º 475/2026, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 86 de 5 de maio de 2025.

3 – Local de trabalho: Município de Sines

4 – Remuneração: 3 347,34€

Suplemento mensal: 348,72€

5 – Habilitação Literária: Licenciatura (preferencialmente relacionada com a área funcional a prover)

6 – Requisitos legais de provimento e perfil: Trabalhador/a em funções públicas contratado/a ou designado/a por tempo indeterminado, licenciado/a, dotado/a de competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúna seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do art.º 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação.

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal



Competências: orientação para o serviço público; orientação para a colaboração; orientação para a mudança e inovação; orientação para resultados; inteligência emocional; gestão e direção da organização; liderança; visão estratégica.

7 - Métodos de seleção:

Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 40%

Entrevista Pública (EP) – Ponderação de 60%

Sendo que:

Avaliação Curricular (AC):

Visa avaliar as aptidões profissionais dos/as candidatos/as às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo e respetivos documentos comprovativos. O resultado da avaliação curricular resultará da ponderação da seguinte forma:

- Habilitação Académica (20%);
- Formação Profissional (30%);
- Experiência Profissional (50%).

A classificação deste método resultará das classificações obtidas em cada um dos fatores e pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (20\% HA + 30\% FP + 50\% EP)$$

- Habilitação Académica (HA): onde se pondera a titularidade de grau académico. Apenas será considerada a habilitação que corresponda a grau académico ou a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos:

Habilitação que corresponda a grau académico ou a este equiparado	Valoração
Licenciatura	12 valores
Licenciatura relacionada com a área funcional do cargo a prover	15 valores
Habilitações académicas que confirmem o grau de mestrado ou licenciatura pré-bolonha	17 valores
Habilitações académicas que confirmem com o grau de mestrado ou licenciatura pré-bolonha relacionada com a área funcional do cargo a prover	19 valores
Habilitações académicas que confirmem o grau de doutoramento	20 valores

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal



- **Formação Profissional (FP):** onde se pondera as ações de formação frequentadas, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover), com avaliação nos seguintes termos:

Horas de formação	Valoração
Sem formação relevante	0 valores
Até 150 horas de formação	10 valores
De 151 até 200 horas de formação	15 valores
De 201 a 300 horas de formação ou curso de Pós-Graduação em Instituição do Ensino Superior ou Curso para dirigentes em cargos de direção intermédia ou cargos de direção superior na administração pública central/local	20 valores

As ações de formação frequentadas serão consideradas quando comprovadas através de cópia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á: 1 Dia = 6 horas; 1 Semana = 30 horas; 1 Mês = 120 horas.

- **Experiência Profissional (EP):** onde se pondera o período de exercício de funções na carreira para as quais seja exigível a posse de licenciatura e/ ou funções em cargo de direção relacionada com a área funcional e/ou outras áreas, devidamente comprovado, da seguinte forma:

Exercício de funções na carreira para as quais seja exigível a posse de licenciatura (EFL)	Valoração		
Entre 4 e 6 anos de experiência profissional	10 valores	Em autarquias + 1 valor por ano até ao máximo de 3 valores	Na área específica + 1 valor por ano até ao máximo de 5 valores
Mais de 6 e até 10 anos de experiência profissional	12 valores		

Exercício de funções em cargo de direção (EFCD)	Valoração		
Até 3 anos de experiência profissional	10 valores	Em autarquias + 0,5 valores por ano até ao máximo de 3 valores	Na área específica + 0,5 valor por ano até ao máximo de 3 valores
Até 5 anos de experiência profissional	12 valores		
Mais de 5 anos de experiência profissional	14 valores		

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal



$$EP = (EFL + EFCD) / 2$$

Entrevista Pública (EP):

Visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador/a e o/a entrevistado/a, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- Orientação para o Serviço Público (OSP)
- Orientação para a Colaboração (OC)
- Orientação para a Mudança e Inovação (OMI)
- Orientação para Resultados (OR)
- Inteligência Emocional (IE)
- Gestão e Direção da Organização (GDO)
- Liderança (LI)
- Visão Estratégica (VE)

Aquando da realização da entrevista pública, é obrigatória a apresentação do respetivo cartão de cidadão, a qual terá a duração de 30 minutos.

A Entrevista Pública será avaliada de 0 a 20 valores, sendo cada parâmetro avaliado de acordo com o quadro constante no Anexo I.

Classificação Final (CF):

Serão excluídos os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou não comparecerem à entrevista pública. Para apuramento da Classificação Final, ter-se-ão em conta as seguintes ponderações:

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

CrITÉRIOS de desempate em caso de igualdade de classificação:

Em caso de empate, dar-se-á preferência ao/à candidato/a que se encontre numa das situações abaixo descritas, obedecendo à seguinte ordem:



- a) Será preferido/a o/a candidato/a que tenha obtido a melhor pontuação na grelha da entrevista;
- b) Subsistindo o empate será preferido/a o/a candidato/a com experiência de dirigente mais recente;
- c) Subsistindo o empate será preferido/a o/a candidato/a com o curso avançado de dirigente ou com mais de três anos de experiência como dirigente.

8 – Composição do júri:

Presidente: José Pereira dos Reis Vilhena Gonçalves, Técnico Superior do Departamento de Administração e Finanças do Município de Santiago do Cacém;

1.º Vogal Efetivo: Mónica Fialho Pires de Aguiar, Chefe de Gabinete do Município de Sines;

2.º Vogal Efetivo: Pedro António Silva Mendes Tojinha, Diretor Executivo do Sines Tecnopolo.

9 – Formalização das candidaturas: A candidatura deverá ser formalizada mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Sines, disponível no sítio da Internet do Município (www.sines.pt), remetido para o email: recrutamento@mun-sines.pt, identificando o procedimento concursal através do código de oferta na Bolsa de Emprego Público e a referência do procedimento concursal a que se candidata, entre as identificadas no presente aviso, até ao termo do prazo fixado (10 dias úteis a partir da data da publicação na bolsa de emprego público), acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) Curriculum vitae, devidamente documentado e assinado;
- b) Certificado de habilitações literárias;
- c) Certificados de formação profissional, apenas serão considerados os cursos e ações de formações frequentados adequadas às funções a exercer e devidamente comprovadas;
- d) Declaração comprovativa do serviço em que o/a candidato/a se encontre a exercer funções públicas, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido/a, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos, descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e, se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes.

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal



Os/As candidatos/as que exerçam funções no Município de Sines ficam dispensados/as de apresentar os documentos referidos nas alíneas b), c) e d), desde que os mesmos constem no processo individual.

A prestação de falsas declarações, dados ou informação, implica a exclusão do procedimento.

10 – Nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, o procedimento concursal é urgente, não havendo lugar a audiência dos interessados nem efeitos suspensivos de recurso administrativo do despacho de designação, ou de outro ato praticado no decurso do procedimento.

11 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa “A Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

O Presidente da Câmara



Anexo I

	0 valores	1 valor	1,5 valores	2,5 valores
OSP	Não demonstra compromisso claro com os valores e princípios éticos, e com a missão do serviço público	Demonstra algum compromisso com os valores e princípios éticos, e com a missão do serviço público	Demonstra alinhamento com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo para a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo	Demonstra elevada atuação com os valores e princípios éticos, revelando elevado compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, de forma a incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo
OC	Não demonstra que estabelece relações efetivas com os seus interlocutores, revelando dificuldades na colaboração	Demonstra que estabelece relações funcionais com os seus interlocutores, contribuindo de forma adequada para um ambiente de trabalho estável	Demonstra que estabelece relações efetivas com os seus interlocutores e contribui para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	Demonstra elevada capacidade em estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
OMI	Não demonstra capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução	Demonstra alguma capacidade em encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução.	Demonstra que encara a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidencia abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.	Demonstra elevada capacidade em encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidencia abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.
OR	Não demonstra foco em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão	Demonstra alguma ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando de forma adequada a utilização dos recursos.	Demonstra que foca a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantido padrões de qualidade e a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	Demonstra elevada capacidade em 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
IE	Não demonstra capacidade de gerir as próprias emoções nem de perceber ou reagir adequadamente às emoções dos outros	Demonstra alguma consciência emocional, consegue lidar parcialmente com as suas emoções e com as dos outros	Demonstra capacidade consistente de gerir as suas emoções e dos outros, mostrando empatia e sensibilidade. Antecipam o	Demonstra elevada capacidade de gerir as suas emoções e dos outros, mesmo em situações complexas ou de pressão. Promove

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



			impacto emocional das suas decisões e criam um ambiente que permite a expressão construtiva de emoções. Disponibiliza apoio e recursos em momentos críticos	proativamente um ambiente seguro e facilitador da expressão emocional. Antecipa de forma estratégica as implicações emocionais das decisões e fornecem suporte e recursos de forma sistemática
GDO	Não demonstra capacidade para definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria e gerir os recursos	Demonstra alguma capacidade de atender aos processos organizacionais, e gerir os recursos materiais e os recursos humanos	Demonstra capacidade de definir a estrutura da organização, atender aos processos organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais e os recursos humanos	Demonstra elevada capacidade em 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
LI	Não demonstra capacidade de liderança de grupos	Demonstra alguma capacidade em liderar grupos e distribuir o trabalho, estabelecer metas e prazos, e disponibilizar a informação e recursos	Demonstra capacidade em liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los, definir expectativas e padrões para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa	Demonstra elevada capacidade em 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
VE	Não demonstra capacidade de pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes, 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	Demonstra alguma capacidade para antecipar questões relevantes e desenvolver estratégias para atingir objetivos.	Demonstra capacidade de pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes, desenvolver estratégias para atingir objetivos, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover o alinhamento da organização com as estratégias do Governo	Demonstra elevada capacidade de 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

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.