PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO ADMINISTRATIVA - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

ATA N.º 1

Aos quinze dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu, por videoconferência, o Júri do presente procedimento concursal designado por deliberação da Assembleia Municipal de Mira, de 07/08/2026, sob proposta da Câmara Municipal, nos termos da deliberação proferida na reunião de 30/07/2026, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, a adotar para selecionar o candidato a prover no cargo acima mencionado, em harmonia com o disposto nos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro – *Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública*, na sua redação atual, adaptado à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual.
Estiveram presentes os Senhores:

Presidente do Júri: Dr. Fernando Licínio Lopes Martins, Professor Doutor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

1º Vogal efetivo: Dr. José Alberto Arêde Negrão, Diretor de Departamento Administrativo e Financeiro do Município de Cantanhede

2º Vogal efetivo: Dr. Nuno Duarte Abranches Pinto, docente na Universidade de Leiria e Oeste.

O júri deliberou que 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 –** Traduz-se no exercício das competências definidas no artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação, no âmbito das atribuições cometidas à respetiva unidade orgânica, nos termos dos art.ºs 5º e 19º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Mira, publicado por Aviso n.º 12388/2026/2, no Diário da República, 2.ª série, n.º 100, de 25/05/2026 retificado por declaração de Retificação n.º 502/2026/2 publicada no Diário da Republica nº 110, de 9/6/2026.
2. **Habilitação literária:** Licenciatura na área de Direito
3. **Requisitos de admissão:** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, atualizada, os candidatos deverão ser 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 quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Considerando o estatuído no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, aplicável por força do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção:

- **Avaliação Curricular** e **Entrevista Pública de Seleção**, ambas com carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que, num dos referidos métodos, venham a obter uma pontuação inferior a 10 valores, considerando-se a pontuação mínima de 9,50 valores, por arredondamento.

- **AVALIAÇÃO CURRICULAR:**

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos para o exercício do cargo dirigente a prover, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, onde serão considerados e ponderados os fatores abaixo discriminados, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = [(0,5*HA) + (1,5*FPG) + (1,5*FPE) +(0,25*EPG) + (2*EPE) + (0,25*EPGD) +(2*EPED)] / 8$$

Sendo:

HA = <u>Habilitações Académicas</u>, onde se avaliará a titularidade do grau académico, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com a seguinte ponderação:

- Doutoramento - 20 valores;
- Mestrado - 19 valores;
- Licenciatura - 18 valores.

FPG = <u>Formação Profissional Geral</u>, onde se ponderará a participação, na qualidade de formando, em iniciativas formativas (designadamente, ações de formação, seminários, conferências, simpósios), relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, bem como as relacionadas com as temáticas da direção, gestão, coordenação, supervisão e articulação de serviços, conceção, gestão de projetos e de organização de recursos humanos e financeiros, de acordo com a seguinte ponderação:

- Mais de 210 horas de formação — 20 valores;
- De 140 a 210 horas de formação — 15 valores;
- De 70 a 139 horas de formação — 10 valores;
- Menos de 70 horas de formação — 5 valores.

FPE = <u>Formação Profissional Específica</u>, onde se avaliará a aprovação em cursos específicos para alta direção ou cursos equiparados em administração pública ou administração autárquica, bem como de cursos de pós-graduação e/ou de especialização (com avaliação final) relacionados com a área de atividade do cargo a prover, ministrados por autoridade reconhecida, de acordo com a seguinte ponderação:

- Cursos específicos para alta direção (com duração <u>≥</u> 300 horas) — 18 valores;
- Cursos específicos para alta direção (com duração < 300 horas) — 16 valores;
- Cursos de pós-graduação e/ou de especialização (com duração <u>≥</u> 60 horas) — 16 valores;
- Cursos de pós-graduação e/ou de especialização (com duração < 60 horas) — 12 valores;
- Seminário de alta direção (com duração <u>≤</u> 35 horas) — 08 valores;
- Sem formação específica — 00 valores.

Acresce 1 valor por cada curso, para além do primeiro, nos termos acima mencionados, quando aplicável, até ao limite de 20 valores.

EPG = <u>Experiência Profissional Geral</u>, onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos, carreiras ou categorias, para as quais seja exigível uma licenciatura, em diferente área de atividade da área em que se insere o cargo a concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

- <u>≥</u> 18 anos — 20 valores;
- <u>≥</u> 12 anos e < 18 anos — 17 valores;
- <u>≥</u> 08 anos e < 12 anos — 14 valores;
- <u>≥</u> 04 anos e < 08 anos — 11 valores;
- < 04 anos — 08 valores.

Neste parâmetro, não será considerado o exercício de funções dirigentes.

EPE = <u>Experiência Profissional Específica</u>, onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos, carreiras ou categorias, para as quais seja exigível uma licenciatura, na área de atividade em que concretamente se insere o cargo a concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

- ≥ 18 anos 20 valores;
- ≥ 12 anos e < 18 anos 17 valores;
- ≥ 08 anos e < 12 anos 14 valores;
- ≥ 04 anos e < 08 anos 11 valores;
- < 04 anos 08 valores.

Neste parâmetro, não será considerado o exercício de funções dirigentes.

<u>Experiência Profissional como Dirigente</u>, onde se ponderará o exercício de funções dirigentes na administração pública, nos termos a seguir indicados:

EPGD = <u>Experiência Profissional Geral como Dirigente</u>, onde se ponderará o exercício de funções dirigentes na administração pública, em área diferente da área de atividade do lugar a prover, nos termos que a seguir se indicam:

- ≥ 15 anos 20 valores;
- ≥ 10 anos e < 15 anos 18 valores;
- ≥ 05 anos e < 10 anos 16 valores;
- ≥ 03 anos e < 05 anos 14 valores;
- ≥ 01 ano e < 03 anos 12 valores;
- < 01 ano 10 valores.

EPED = <u>Experiência Profissional Específica como Dirigente</u>, onde se ponderará o exercício de funções dirigentes na administração pública, na área de atividade do lugar a prover, nos termos que a seguir se indicam:

- ≥ 15 anos 20 valores;
- ≥ 10 anos e < 15 anos 18 valores;
- ≥ 05 anos e < 10 anos 16 valores;
- ≥ 03 anos e < 05 anos 14 valores;
- ≥ 01 ano e < 03 anos 12 valores;
- < 01 ano 10 valores.

Na avaliação curricular apenas serão consideradas e ponderadas as habilitações académicas, a experiência profissional e as iniciativas formativas que se encontrem devidamente comprovadas.

<u>ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO</u>: Destinada a avaliar as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, designadamente mediante a avaliação dos seguintes parâmetros: capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização; capacidade de liderança e de gestão de pessoas; visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico; responsabilidade e compromisso com o serviço; conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional; capacidade de expressão e de comunicação.

Cada parâmetro de avaliação do perfil exigido (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A+(6*B) +(6*C) +D+E1+E2+E3+E4+E5+E6) / 20$$

Em que:

A - Interesse e motivação profissional;

B - Perfil para o cargo;

C - Conhecimento na área;
D - Sentido crítico;
E - Competências:

E1 – Gestão e direção da organização
E2 - Liderança
E3 - Representação institucional
E4 - Visão estratégica.
E5 - Orientação para o serviço público
E6 - Orientação para os resultados

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

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores;
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores;
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores.

B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do/a candidato/a ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 8 valores;
- Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores.

C – Conhecimento na área: Neste item procurar-se-ão avaliar os conhecimentos que o/a candidato/a possui na área do cargo a prover.

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores;
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores.

D – Sentido Crítico: Neste item, procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 8 valores;
- Não demonstrou sentido crítico – 4 valores.

E – Competências: Neste item, procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:
E1 – Gestão e direção da organização
E2 - Liderança

E3 - Representação institucional
E4 - Visão estratégica.
E5 - Orientação para o serviço público
E6 - Orientação para os resultados

E1. 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.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização.
- ✓ Fomenta a otimização de processos na/s unidade/s orgânica/s que gere e antecipa melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto noutra/s unidade/s orgânica/s.
- ✓ Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na/s unidade/s orgânica/s que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável.

A presente competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 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.

E2. 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.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da/s unidade/s orgânica/s ou entidade/s que lidera.
- ✓ Cria estratégias e programas que contribuem para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras.
- ✓ Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do valor da missão e objetivos da/s unidade/s orgânica/s ou entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador.

A presente competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 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.

E3. Representação institucional – Representar a unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Veicula informação alinhada com a missão, objetivos estratégicos e metas da(s) unidade(s) orgânica(s) que representa.

- ✓ Demonstra um domínio aprofundado dos temas, interdependências e tendências de evolução no ecossistema em que se insere, sendo visto(a) como uma referência na sua área.
- ✓ Prioriza e defende ativamente os interesses da organização que representa sustentando-se em informação credível e argumentação consistente e com impacto positivo na imagem institucional.

A presente competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de representação institucional – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de representação institucional – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de representação institucional – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de representação institucional – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de representação institucional – 4 valores.

E4. Visão estratégica – 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura.
- ✓ Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas.
- ✓ Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitador na sua concretização.

A presente competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 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.

E5**. 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Define e ou assegura as normas e os procedimentos para garantir padrões elevados de conduta ética na organização, consistentes com os princípios e valores da AP.
- ✓ Desenvolve, propõe e controla o alinhamento organizacional com os pressupostos do interesse público.
- ✓ Gere as atividades de equipas, unidade/s orgânica/s ou entidade, garantindo um padrão de conduta organizacional consistente com a missão da AP.

A presente competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos
seguintes termos:

- 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.

E6. 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.
Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações preventivas/corretivas para que os resultados sejam alcançados.
- ✓ Cria procedimentos e práticas que incentivam a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações.
- ✓ Concebe metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho.

A presente competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de Orientação para os resultados – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de Orientação para os resultados – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de Orientação para os resultados – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de Orientação para os resultados – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de Orientação para os resultados – 4 valores.

A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, constando a respetiva fundamentação de ficha elaborada pelo Júri.

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

Será expressa em valor numérico, na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, e será determinada pela aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:
CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EPS = Entrevista Pública de Seleção.

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação da fórmula de classificação final, preferirá o candidato que detiver maior pontuação na Avaliação Curricular.
Subsistindo o empate, será dada preferência ao candidato que tiver uma classificação mais elevada no item relativo ao "*Conhecimento na área*" do método Entrevista Pública de Seleção.
A falta de comparência dos candidatos à Entrevista Pública de Seleção equivale à desistência do concurso, sendo os mesmos considerados eliminados do procedimento.
Nos termos previstos nos n.ºs 6 e 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, não haverá lugar à ordenação final de candidatos, podendo o júri considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.
Considerando o preceituado no n.º 13 do mencionado artigo 21.º, não haverá lugar à audiência dos interessados.
Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, pelas dez horas, da qual foi lavrada a presente ata, em oito páginas, que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Mira, 15 de outubro de 2026.

O JÚRI,

O Presidente do Júri,

Assinado por: **FERNANDO LICÍNIO LOPES MARTINS**
Num. de Identificação: 07081437
Data: 2026.10.15 18:08:17+01'00'

CARTÃO DE CIDADÃO

O Primeiro vogal,

[Assinatura Qualificada] José Alberto Arêde Negrão

Assinado de forma digital por [Assinatura Qualificada] José Alberto Arêde Negrão
Dados: 2026.10.16 17:03:20 +01'00'

O Segundo vogal,

Abranches Pinto

Assinado de forma digital por Abranches Pinto
Dados: 2026.10.15 06:28:41 +01'00'