PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO URBANÍSTICA - 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: Mestre Ana Cláudia Guedes, da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra;
1º Vogal efetivo: Eng. César Luís Miranda Carvalho, Chefe de Divisão de Obras Municipais do Município da Sertã;
2º Vogal efetivo: Eng. Ricardo Jorge de Miranda Nunes, Chefe de Divisão de Obras Municipais do Município de Mira.

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 arts. 5º e 32º 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 República nº 110, de 9/6/2026.
2. **Habilitação literária:** Licenciatura na área de Planeamento Regional e Urbano
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 = Habilitações Académicas, 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 = Formação Profissional Geral, 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 = Formação Profissional Específica, 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 ≥ 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 ≥ 60 horas) 16 valores
- Cursos de pós-graduação e/ou de especialização (com duração < 60 horas) 12 valores
- Seminário de alta direção (com duração ≤ 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 = Experiência Profissional Geral, 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:

- ≥ 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.

EPE = Experiência Profissional Específica, 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.

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

EPGD = Experiência Profissional Geral como Dirigente, 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 = Experiência Profissional Específica como Dirigente, 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.

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO: 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:

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

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:

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

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 nove páginas, que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Mira, 15 de outubro de 2026.

Assinado por: Ana Cláudia Veloso Guedes de Almeida
Num. de Identificação: BI10126888
Data: 16-10-2026 17:27:48 +01:00
CHAVE MÓVEL

Cláudia Guedes
Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
na qualidade de Presidente do Júri

CÉSAR LUÍS DE MIRANDA CARVALHO
2026.10.15 16:25:48 +01'00'

Eng. César Luís Miranda Carvalho,
Chefe de Divisão de Obras Municipais do Município da Sertã
na qualidade de Primeiro Vogal

RICARDO JORGE DE MIRANDA NUNES
Assinado de forma digital por RICARDO JORGE DE MIRANDA NUNES

Eng. Ricardo Jorge de Miranda Nunes,
Chefe de Divisão de Obras Municipais do Município de Mira,
na qualidade de Segundo Vogal