PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE CHEFE DA UNIDADE DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4.º GRAU –

ATA N.º 1

Aos dezasseis dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, 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 estipulado 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. Edgar Marques Pratas, Chefe de Serviço Municipal de Aprovisionamento e Armazém do Município de Cantanhede;

1º Vogal efetivo: Dr. Ricardo José Leal Conceição, Chefe de Finanças de Montemor-o-Velho

2º Vogal efetivo: Dr. João Fernando Neves Rocha, Chefe de Divisão Económica e Financeira, em regime de substituição 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 art.ºs 5º e 23º 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 Contabilidade e Gestão
3. **Requisitos de admissão:** Nos termos previstos no n.º 2 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 dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de coordenação e controlo, com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e pelo menos 2 anos de experiência profissional, em áreas relevantes para o cargo a prover na carreira de Técnico Superior, devendo ser titulares, no mínimo, de grau académico ao nível de 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 destinada 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 ponderadas as habilitações académicas, a formação profissional geral e específica, a experiência profissional geral e específica e a experiência profissional como dirigente.

Neste método de seleção apenas serão consideradas e ponderadas as habilitações académicas, a experiência profissional e as iniciativas formativas que se encontrem devidamente comprovadas.

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:

1. Habilitações Académicas – HA;
2. Experiência Profissional – EP;
3. Valorização Curricular – VC.

De acordo com a seguinte fórmula:

AC = (20HA + 50EP + 30VC) / 100

Em que:

Habilitações Académicas (HA) - Entende-se por *habilitação académica* apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a esta equiparada e, que seja devidamente comprovada, através de documento oficial emitido pela respetiva entidade e remetido dentro do prazo de candidatura, sob pena de exclusão. Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.

Só são admissíveis certificados ou outro documento idóneo redigido em língua portuguesa, nos termos do artigo 54.º do Código do Procedimento Administrativo.

A avaliação será realizada nos seguintes termos:

- Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura) — 18 valores
- Mestrado — 19 valores
- Doutoramento — 20 valores

Os valores não são cumulativos pelo que, no caso de presença de dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP) - Neste fator, pretende-se determinar 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. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos/as candidatos/as, através de documento/s oficial/ais emitido pelas respetivas entidades e, remetidos no prazo de candidatura, mencionando a experiência profissional geral e específica, bem como experiência profissional como dirigente, designadamente em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, sob pena de não ser considerado/s, nos seguintes termos:

- Com comprovada posse de licenciatura há menos 2 anos e sem experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias relacionadas com as funções a desempenhar. — 0 valores
- Com comprovada posse de licenciatura há pelo menos 2 anos e até 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias relacionadas com as funções a desempenhar. — 10 valores
- Com comprovada experiência profissional maior ou igual a 4 anos e inferior a 6 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. — 11 valores

- Com comprovada experiência profissional maior ou igual a 6 anos e inferior a 7 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. 12 valores
- Com comprovada experiência profissional maior ou igual a 7 anos e inferior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. 13 valores
- Com comprovada experiência profissional maior ou igual a 8 anos e inferior a 10 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. 14 valores
- Com comprovada experiência profissional maior ou igual a 10 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura. 15 valores
- Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover. 16 valores
- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover. 17 valores
- Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos, em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover. 18 valores
- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior 6 anos, em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover. 19 valores
- Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos, em cargo dirigente ou similar, 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.

Valorização Curricular (VC) - Neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, geral e específica, através de documento/s oficial/ais emitidos pelas respetivas entidades, remetido/s dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato, 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, conferências, formação profissional especializada, MBA e pós-graduações diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- 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. 13 valores
- Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover. 15 valores
- Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA no âmbito 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.

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 com 0 valores.

A **Entrevista Pública (EP)** 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+6B+6C+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 15:40 horas, da qual foi lavrada a presente ata, em oito páginas, que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Mira, 16 de outubro de 2026.

O JÚRI,

O Presidente do Júri,

[Assinatura Qualificada] Edgar Marques Pratas

Assinado de forma digital por [Assinatura Qualificada] Edgar Marques Pratas
Dados: 2026.10.16 16:04:06 +01'00'

O Primeiro vogal,

Assinado por: **Ricardo José Leal da Conceição**
Num. de Identificação: 10757059
Data: 2026.10.16 16:59:34+01'00'

O Segundo vogal,

Assinado por: **João Fernando das Neves Rocha**
Num. de Identificação: 10607865
Data: 2026.10.16 16:15:12+01'00'