**ATA NÚMERO UM**

**DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE COMISSÃO DE SERVIÇO, NO CARGO DE DIRETOR/A DA DIREÇÃO MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO GERAL (DIREÇÃO SUPERIOR DE 1º GRAU)**

Ao oitavo dia do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e seis, nas instalações do Salão Nobre dos Paços do Concelho, Largo Marquês de Pombal, 2784–501 Oeiras, pelas nove horas, reuniu o júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de 11 de novembro de 2025 (Deliberação n.º 144/2025), para o recrutamento do cargo de Diretor/a Municipal de Administração Geral (DMAG), cargo de direção superior de 1.º grau, constituído em conformidade com os artigos 11º e 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, diploma que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, com a seguinte ordem de trabalhos:

1. A ponderação a atribuir a cada um dos métodos (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo final;
2. Definir os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil aprovado para o cargo;
3. Definir os critérios de apreciação e ponderação da entrevista pública.

O júri do Procedimento Concursal é composto por:

**Presidente**

Dr. Miguel Ângelo da Cunha Gonçalves Almeida, Presidente do Fundo de Apoio Municipal;

**Vogais Efetivos**

**1.º Vogal Efetivo:** Dr. João Pedro Cecílio de Almeida Contreiras, Diretor Municipal de Recursos Humanos do Município de Lisboa;

**2.º Vogal Efetivo:** Dr. Hernâni Silvino Vilela Boaventura, Diretor Municipal de Gestão e Administração Geral do Município de Odivelas.

Entrando na ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

**1. Requisitos de admissão**

Trabalhador em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado, Licenciatura com licenciatura concluída à data da abertura do concurso há pelo menos 8 anos, que possua competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções, nos termos do artigo 11.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual.

**2. Métodos de Seleção**

O júri delibera que, no presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção: **Avaliação Curricular e Entrevista Pública**.

Mais deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas com arredondamento para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

A **classificação final** será expressa pela média aritmética ponderada das classificações dos dois métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

**VF = AC (40%) + EP (60%)**

Em que:

**VF=** Valoração Final

**AC =** Avaliação Curricular

**EP =** Entrevista Pública

Em caso de igualdade de classificação serão considerados os seguintes fatores:

1.º Maior valoração no parâmetro “Experiência Profissional” da Avaliação Curricular;

2.º Maior grau de Habilitação Académica.

**2.1. Avaliação Curricular**

Aos candidatos habilitados ao procedimento concursal é aplicado o primeiro método de seleção, **Avaliação Curricular**, de acordo com os seguintes parâmetros:

a) **Habilitações Académicas (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
b) **Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
c) **Experiência Profissional (EP),** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao perfil de recrutamento e o grau de complexidade das mesmas.

Para a valoração da Avaliação Curricular dos candidatos, o júri adotará a seguinte fórmula, ponderando os diferentes parâmetros e percentagens:

**AC** = **HA (30%) +FP (30%) +EP (40%)**

Em que:
**AC =** Avaliação Curricular
**HA =** Habilitações Académicas
**FP =** Formação Profissional
**EP =** Experiência Profissional

### 2.1.1 Parâmetro Habilitações Académicas (HA)

Para a valoração das **Habilitações Académicas (HA)**, o júri deliberou adotar o seguinte critério:

| | **14 valores** | **16 valores** | **18 valores** | **20 valores** |
|---|---|---|---|---|
| **Habilitação Académica** | Licenciatura pós Bolonha | Licenciatura pré Bolonha | Mestrado | Doutoramento |

### 2.1.2 Parâmetro Formação Profissional (FP)

Na valoração da **Formação Profissional** serão ponderadas e avaliadas as ações de formação adquiridas nos **dez anos** anteriores à data de abertura do presente concurso, com exceção de pós-graduações ou cursos específicos para alta direção (CAGEP, CADAP, FORGEP) relativamente aos quais serão contabilizadas as horas indicadas no respetivo certificado, independentemente do ano de conclusão.

Na valoração da **Formação Profissional**, as ações serão valoradas da seguinte forma:

- Cursos ou ações de formação ≥ 251 horas …… 20 valores
- Cursos ou ações de formação ≥ 201 horas e < 250 horas ……..... 18 valores
- Cursos ou ações de formação ≥ 151 horas e < 200 horas …… 16 valores
- Cursos ou ações de formação ≥ 101 horas e < 150 horas …… 14 valores
- Cursos ou ações de formação ≥ 1 hora e <100 horas ……... 10 valores

Os cursos ou ações de formação, cuja duração se encontre expressa em dias, serão valorados do seguinte modo: **1 dia = 6 horas.**

### 2.1.3 Parâmetro Experiência Profissional (EP)

A avaliação do parâmetro Experiência Profissional, em que será considerada a experiência profissional do candidato comprovada através de documento emitido pela entidade competente, será efetuada nos seguintes termos, conforme tabela infra:

| Experiência Profissional | Valoração |
|---|---|
| Com comprovada experiência profissional **em área diferente do cargo a prover** por **período inferior a 8 anos** em funções, cargos, carreira ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a posse de licenciatura | 10 valores |
| Com comprovada experiência profissional **em área diferente do cargo a prover** por **período igual ou superior a 8 anos** em funções, cargos, carreira ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a posse de licenciatura | 11 valores |
| Com comprovada experiência profissional **na área do cargo a prover** por **período igual período inferior a 8 anos** em funções, cargos, carreira ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a posse de licenciatura | 12 valores |
| Com comprovada experiência profissional **na área do cargo a prover** por **período igual período igual ou superior a 8 anos** em funções, cargos, carreira ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a posse de licenciatura | 13 valores |
| Com comprovada experiência profissional em cargo **dirigente** na Administração Pública **em área diferente** do cargo a prover por **período inferior a 3 anos** | 14 valores |
| Com comprovada experiência profissional em cargo **dirigente** na Administração Pública **em área diferente** do cargo a prover por **período igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos** | 15 valores |
| Com comprovada experiência profissional em cargo **dirigente** na Administração Pública **em área diferente** do cargo a prover por **período igual ou superior a 6 anos** | 16 valores |

| | |
|---|---|
| Com comprovada experiência profissional em cargo **dirigente** na Administração Pública na **área do cargo** a prover por **período inferior a 3 anos** | 17 valores |
| Com comprovada experiência profissional em cargo **dirigente** na Administração Pública na **área do cargo** a prover por **período igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos** | 18 valores |
| Com comprovada experiência profissional em cargo **dirigente** na Administração Pública **na área do cargo** a prover por **período igual ou superior a 6 anos** | 19 valores |
| Com comprovada experiência profissional em cargo **dirigente** na **Administração Pública Local na área do cargo** a prover por **período igual ou superior a 6 anos** | 20 valores |

**2.2. Parâmetro Entrevista Pública**

O júri delibera adotar uma metodologia centrada na avaliação das competências demonstradas pelos candidatos. A classificação será atribuída com base nos comportamentos efetivamente evidenciados.
Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à **Entrevista Pública**.
Aquando da realização da Entrevista Pública é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão.

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada uma das competências ora estabelecidas, através da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7+C8+C9+C10}{10}$$

**Em que:**
**EP =** Entrevista Pública
**C1 = Competência 1** - Orientação para os resultados;
**C2 = Competência 2** - Tomada de decisão;
**C3 = Competência 3** - Liderança;
**C4 = Competência 4** - Orientação para a mudança e inovação;
**C5 = Competência 5** - Inteligência emocional;
**C6 = Competência 6** - Organização, planeamento e gestão de projetos;
**C7 = Competência 7** - Orientação para a colaboração;
**C8 = Competência 8** - Orientação para o serviço público;
**C9 = Competência 9** - Visão estratégica;
**C10 = Competência 10** - Negociação e influência.

**3.** O procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência dos interessados, conforme estabelecido no n.º 18 do artigo 19º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata. Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de designação, com indicação das razões que motivaram a escolha do candidato proposto.

O júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato para o apuramento de resultados que fazem parte integrante da presente ata e que constituem os **anexos I e II.**

**4. Formalização das candidaturas**

Os candidatos deverão entregar os seguintes documentos, sob pena da candidatura não ser considerada:

- **a)** Requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Oeiras;
- **b)** Declaração de aceitação dos termos da Carta de Missão, em conformidade com o disposto no art. º19.º-A da Lei n.º 2/2004, 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável à Administração Local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual;
- **c)** Curriculum vitae detalhado, do qual conste, designadamente a identificação completa, as habilitações literárias e profissionais, com indicação das funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes, a formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, entidades que as promoveram, duração e datas de realização, juntando fotocópias dos respetivos certificados, sob pena das mesmas não serem consideradas, bem como qualquer outro elemento que considere relevante para a apreciação curricular;
- **d)** Fotocópia dos certificados de habilitações académicas. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, em simultâneo documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa (quando aplicável), sob pena de exclusão;
- **e)** Fotocópia dos certificados de formação profissional relativos às ações de formação frequentadas e mencionadas no Curriculum vitae, sob pena de exclusão;
- **f)** Declaração devidamente autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação de candidaturas) emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato se encontra vinculado, onde conste inequivocamente a natureza do vínculo à Administração Pública, a antiguidade

na carreira e/ou categoria, e ainda, o conteúdo funcional com especificações das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto que ocupa;

**g)** Outros considerados pertinentes pelos candidatos.

**4.1.** O incumprimento do prazo de apresentação da candidatura fixado determina a sua não admissão. Também assim, a prestação de falsas declarações, dados ou informações, implica a exclusão do procedimento, bem como a apresentação de documento falso, sem prejuízo de, neste caso, determinar também a participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

**5.** A candidatura poderá ser apresentada diretamente para o email recrutamento@oeiras.pt até à data limite fixada na publicação do respetivo extrato no Diário da República, no jornal de expansão nacional e publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP).

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos.

**PRESIDENTE** _____ Assinado por: **MIGUEL ANGELO DA CUNHA GONÇALVES DE ALMEIDA**
Num. de Identificação: 09876673
Data: 2026.01.29 12:19:42+00'00'

**1º VOGAL** _____ Assinado por: **João Pedro Cecílio de Almeida Contreiras**
Num. de Identificação: 08724483
Data: 2026.02.01 19:18:42+00'00'

**2º VOGAL** _____ HERNÂNI SILVINO VILELA BOAVENTURA
Assinado de forma digital por HERNÂNI SILVINO VILELA BOAVENTURA
Dados: 2026.02.02 09:20:52 Z

**Procedimento Concursal _____**

**Nome do Candidato: _____**

| Fatores de Avaliação Curricular (AC) | Pontuação | Ponderação | Nota final |
|---|---|---|---|
| Habilitação Académica (HA) | | 30% | |
| Formação Profissional (FP) | | 30% | |
| Experiência Profissional (EP) | | 40% | |

**_____de _____de 2026**

Nome do candidato _____

| Fatores a avaliar | Comportamentos evidenciados | Valoração | | Fundamentação |
|---|---|---|---|---|
| **C1**- Orientação para os resultados | 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. | | | |
| **C2-** Tomada de decisão | Avalia as situações e toma decisões difíceis com impacto na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos seus resultados, mesmo que envolvam riscos e escolhas impopulares. | | | |
| | Na tomada de decisão, considera os benefícios e os aspetos negativos das opções, tendo em conta os potenciais impactos na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera e nos resultados a longo a prazo | | | |
| | Assume a responsabilidade pelas atividades e pelos resultados da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que coordena | | | |
| **C3-** Liderança | Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s), orgânica(s)/entidade 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)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador. | | | |
| **C4**- Orientação para a mudança e inovação | Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança | | | |
| | Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação | | | |
| | Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico | | | |
| **C5** - Inteligência emocional | Promove um ambiente facilitador da expressão construtiva das emoções pelos membros da organização | | | |
| | Garante que as necessidades emocionais das pessoas que lidera estão salvaguardadas e que lhes são disponibilizados recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis | | | |
| | Antecipa as implicações emocionais das suas opções na(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, tomando decisões através de uma abordagem racional e orientada para a solução | | | |

Nome do candidato _____

| Fatores a avaliar | Comportamentos evidenciados | Valoração | | Fundamentação |
|---|---|---|---|---|
| **C6**- Organização, planeamento e gestão de projetos | Alinha os planos de atividade da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, incluindo o estudo e avaliação da afetação otimizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento | | | |
| | Estabelece planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que antecipa | | | |
| | Coordena projetos de acordo com os objetivos estratégicos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade, definindo o cronograma, recursos necessários, orçamentos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas | | | |
| **C7-** Orientação para a colaboração | Cria oportunidades de colaboração ou parceria entre pessoas, setores, serviços e/ou Instituições | | | |
| | Proporciona os recursos, ferramentas e apoio necessários à colaboração e cooperação, criando sistemas de reconhecimento dos contributos para os resultados coletivos. | | | |
| | Define metas partilhadas e realistas e o processo colaborativo para as alcançar. | | | |
| **C8-** Orientação para o serviço público | 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. | | | |
| **C9**- Visão estratégica | 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 | | | |
| **C10** – Negociação e influência | Mostra dominar os assuntos que aborda e evidencia uma postura confiante, influenciando positivamente o funcionamento das áreas que lidera | | | |
| | Lida eficazmente com situações politicamente sensíveis, antecipa preocupações, objeções e necessidades das partes envolvidas e resolve os desacordos de forma construtiva | | | |
| | Mostra perseverança perante desafios na construção de consensos, identifica interesses comuns e cria opções de ganhos mútuos | | | |

$$EP = \frac{\square + \square + \square + \square + \square + \square + \square + \square + \square + \square}{10}$$

**_____de _____de 2026**