



ATA N.º 1

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau –

Diretor(a) do Departamento de Gestão Municipal

Ao primeiro dia do mês de setembro de 2026, pelas doze horas, reuniu o júri do procedimento concursal destinado ao provimento, em comissão de serviço, do cargo de direção intermédia de 1.º grau de Diretor(a) do Departamento de Gestão Municipal (DGM). A abertura do procedimento foi aprovada pela Câmara Municipal, na reunião ordinária de 19 de fevereiro de 2026, e a composição do júri pela Assembleia Municipal, na sessão ordinária de 31 de julho de 2026. A reunião teve por finalidade definir o perfil pretendido, os métodos de seleção, os respetivos parâmetros de avaliação e ponderações, bem como o sistema de valoração final.

Estiveram presentes os seguintes membros do júri:

Presidente: Maria Cristina da Costa Bernardo, Diretora de Serviços de Gestão do Capital Humano da Escola Superior de Enfermagem da Universidade de Lisboa (ESEUL);

1.º Vogal Efetivo: Hélder José Páscoa Fernandes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Vendas Novas, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: Maria José Santana, Diretora da Unidade de Ambiente, Conservação da Natureza e Biodiversidade da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P.;

O Júri reuniu-se, nos termos do n.º 1 dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, com os seguintes objetivos:

1. Definir o perfil pretendido para o provimento do cargo a concurso;
2. Definir os métodos de seleção a aplicar e a respetiva ponderação;
3. Fixar os fatores a avaliar em cada método de seleção e a respetiva valoração.

Após apreciação, o Júri deliberou, por unanimidade, aprovar todos os pontos constantes da presente ata.

1. Definição do perfil pretendido para o provimento do cargo a concurso



- a) As atribuições e competências do Departamento de Gestão Municipal são as previstas nos artigos 23.º e 24.º do Edital n.º 32/2026, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 10, de 15 de janeiro de 2026.
- b) Ao Diretor do Departamento de Gestão Municipal são conferidas, nos termos legais, as competências e os poderes necessários ao pleno exercício das funções de natureza executiva e de planeamento atribuídas ao Departamento, permitindo-lhe enquadrar e dirigir a atuação dos serviços, divisões, unidades e subunidades que integram a respetiva estrutura, em regime de autonomia técnica, e assegurar o cumprimento da lei, dos regulamentos e posturas municipais, das decisões e deliberações dos órgãos municipais e das instruções do Presidente da Câmara, em conformidade com o disposto no artigo 25.º do Edital n.º 32/2026, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 10, de 15 de janeiro de 2026.
- c) Perfil do(a) dirigente a recrutar:
- i. De harmonia com o disposto no artigo 20.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, adaptado à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, o(a) dirigente a recrutar deverá:
 - Ser trabalhador(a) em funções públicas contratado(a) ou designado(a) por tempo indeterminado;
 - Ser titular de licenciatura em Gestão, correspondente ao perfil definido no Mapa de Pessoal do Município de Mourão para 2026;
 - Reunir seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias cujo exercício ou provimento exija uma licenciatura;
 - Possuir competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.
 - ii. Atendendo às competências da unidade orgânica e ao perfil previsto no Mapa de Pessoal do Município de Mourão para 2026, o(a) dirigente a recrutar deverá ser titular de licenciatura em Gestão e possuir, ainda, o seguinte perfil:
 - Sólida experiência na área funcional do cargo dirigente a concurso, que permita o exercício, com elevado desempenho, das competências que lhe estão cometidas;



- Capacidade para definir e implementar estratégias orientadas para a concretização dos objetivos da unidade orgânica e para a maximização dos respetivos resultados;
- Elevadas competências de gestão e direção de uma unidade orgânica;
- Comprovada capacidade para liderar, orientar e motivar equipas de trabalho;
- Elevada capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;
- Capacidade para estabelecer e manter relações de cooperação eficazes com toda a estrutura interna do Município de Mourão e com os diferentes interlocutores externos.

2. Definição dos métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação

2.1 São adotados como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública de Seleção (EPS), ambos classificados numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, e com as seguintes ponderações:

- a) Avaliação Curricular (AC) = 40%;
- b) Entrevista Pública (EP) = 60%.

2.2 A falta de comparência à Entrevista Pública equivale à desistência do procedimento concursal.

3. Fixação dos fatores a avaliar em cada método de seleção e respetiva valoração

3.1. Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação e as aptidões profissionais dos candidatos na área para a qual o concurso é aberto, com base na análise dos respetivos currículos. Para o efeito, são considerados os parâmetros de maior relevância para o cargo a ocupar: Habilitações Académicas, Experiência Profissional, Avaliação do Desempenho e Formação Profissional. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, e resulta da média aritmética simples das classificações atribuídas aos parâmetros avaliados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + EP + AD + FP) / 4$$

em que:



AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

FP = Formação Profissional

a) Habilitações Académicas (HA)

Neste parâmetro, o Júri deliberou valorar a licenciatura em Gestão, correspondente ao perfil exigido no Mapa de Pessoal do Município de Mourão para 2026, bem como a titularidade de mestrado ou doutoramento, desde que relevante para o desempenho do cargo a concurso, de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura em Gestão	18 valores
Mestrado relevante para o cargo	19 valores
Doutoramento relevante para o cargo	20 valores

b) Experiência Profissional (EP)

A classificação deste parâmetro é obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$EP = (EFP + ECD) / 2$, em que:

EFP = Exercício de funções públicas em cargos, carreiras, categorias ou funções	
= 6 anos	12 valores
> 6 anos e ≤ 10 anos	16 valores
> 10 anos e ≤ 15 anos	18 valores
> 15 anos	20 valores

ECD = Exercício de cargos dirigentes	
Não exerceu	0 valores
≤ 1 ano	10 valores
> 1 ano e ≤ 3 anos	12 valores
> 3 anos e ≤ 5 anos	14 valores
> 5 anos e ≤ 9 anos	18 valores
> 9 anos	20 valores



c) Avaliação do Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a classificação obtida nos dois últimos ciclos avaliativos concluídos, independentemente da respetiva periodicidade, bienal ou anual, nos termos do regime legal do SIADAP aplicável em cada ciclo.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, em função da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas nesses ciclos, convertida de acordo com a seguinte tabela:

Avaliação	Pontuação
1,000 a 1,999 – Inadequado	5
2,000 a 3,499 – Regular	12
3,500 a 3,999 – Bom	16
4,000 a 5,000 – Muito Bom / Excelente	20

Caso o(a) candidato(a) não disponha de dois ciclos avaliativos concluídos, por motivo que não lhe seja imputável, será considerada apenas a avaliação existente.

Na ausência total de avaliação relevante, por motivo não imputável ao(a) candidato(a), será atribuída a pontuação correspondente à menção qualitativa de Regular.

d) Formação Profissional (FP)

O Júri considerará as ações de formação com interesse específico para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, em função da sua duração, desde que realizadas nos últimos cinco anos. Excetuam-se deste limite temporal as pós-graduações, especializações e os cursos específicos para dirigentes com interesse para o cargo, que serão considerados independentemente da data da sua conclusão.

A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação corresponde a seis horas. Para efeitos de avaliação, consideram-se ações de formação com interesse específico as relacionadas com a área funcional do cargo a prover. As restantes ações não serão valorizadas.



Horas de Formação	Formações				
	Sem formação	Até 35 horas	Mais de 35 e até 50 horas	Mais de 50 e até 100 horas	Mais de 100 horas
Valoração	8 valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores

Sempre que o(a) candidato(a) tenha concluído com aproveitamento o GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local ou o CEFADAL – Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local, à classificação obtida no parâmetro Formação Profissional serão acrescidos 2 valores, sem prejuízo do limite máximo de 20 valores.

3.2 Entrevista Pública (EP)

A Entrevista Pública visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Atentas as tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação:

Este método visa igualmente apreciar a capacidade de análise crítica e de fundamentação do(a) candidato(a) perante as situações que lhe sejam apresentadas. A entrevista será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com base nos seguintes fatores:

Fatores de avaliação da Entrevista Pública:

- a) Conhecimento das tarefas inerentes ao conteúdo funcional do cargo a prover;
- b) Capacidade de relacionamento e de liderança;
- c) Interesse e motivação profissional;
- d) Sentido de responsabilidade.

Cada fator será classificado numa escala de 1 a 5 valores, nos seguintes termos:

Insuficiente	1
Suficiente	2
Bom	3
Muito Bom	4
Excelente	5



Classificação final: será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 0,40) + (EP \times 0,60)$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Pública de Seleção.

Serão considerados não aprovados os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores.

Os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, bem como o sistema de classificação final e a respetiva fórmula, ficam consignados na presente ata, que será facultada aos candidatos sempre que solicitada.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelas 13h00 m, tendo sido lavrada a presente ata, que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O júri:

Assinado por: **Maria Cristina da Costa Bernardo**
Num. de Identificação: 08204198



A Presidente do Júri,

Maria Cristina da Costa Bernardo

Assinado por: **Helder José Páscoa Fernandes**
Num. de Identificação: 11142673
Data: 2026.09.02 15:57:12+01'00'

O Primeiro Vogal Efetivo,

Hélder José Páscoa Fernandes

A Segunda Vogal Efetiva,

Maria José Santana

Assinado por: **MARIA JOSÉ DELMAS SANTANA**
Num. de Identificação: 05555362
Data: 2026.09.01 17:32:26+01'00'