

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE  
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU PARA  
A DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO E  
GESTÃO URBANÍSTICA**

**ATA N.º 1**

Aos sete dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu o Júri do procedimento concursal destinado ao provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau para a Divisão de Desenvolvimento Económico e Gestão Urbanística designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, 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, por deliberação da Assembleia Municipal de 26 de dezembro de 2024, sob proposta da Câmara Municipal de 21 de novembro de 2024, estando presentes Aurélio Manuel da Costa Oliveira, Chefe da Divisão de Urbanização e Edificação da Câmara Municipal de Vila Verde, na qualidade de Presidente do Júri; e os Vogais Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral da Câmara Municipal de Ponte de Lima, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Filipa Dantas Vilela, Chefe da Divisão de Atividades Económicas e Fiscalização da Câmara Municipal de Vila Verde.

Aberta a reunião pelo Presidente do Júri, deu-se início à mesma, através da análise dos assuntos constantes na ordem de trabalhos, e que se passa a indicar:

- 1. Caracterização do perfil de provimento adequado às exigências do cargo de direção intermédia a prover;**
- 2. Orientações no âmbito da aplicação dos métodos de seleção - definição dos métodos de seleção aplicáveis e fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método de seleção;**
- 3. Classificação final dos(as) candidatos(as) aprovados(as) nos métodos de seleção.**

Relativamente ao **ponto um da ordem de trabalhos**, o perfil de provimento do cargo dirigente em apreço contempla o conteúdo das funções a desempenhar, bem como os requisitos



de admissão e competências que o(a) candidato(a) deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

**Conteúdo Funcional** – Exercício das competências definidas no n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, no âmbito das atribuições da unidade orgânica, previstas na Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Ponte da Barca, sem prejuízo de outras que lhe venham a ser cometidas no âmbito da regulamentação interna dos serviços e, eventualmente, das competências que forem delegadas, nos termos da Lei.

**Habilitação Académica** – Licenciatura.

**Experiência Profissional** – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.

**Requisitos de recrutamento** – Trabalhador(a) em funções públicas contratado(a) ou designado(a) por tempo indeterminado, licenciado(a), dotado(a) de competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúna quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do artigo 20.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.

Os requisitos de admissão ao procedimento são aferidos por documento oficial do respetivo estabelecimento de ensino, bem como de declaração atualizada do serviço em que o(a) candidato(a) se encontra a exercer funções públicas, reportada ao prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, com indicação da natureza da relação jurídica de emprego público (regime de nomeação ou contrato de trabalho em funções públicas), posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e, se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes.

**Motivos de exclusão** – É motivo de exclusão a ausência de titularidade de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, nos termos do artigo 20.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 ou a ausência de submissão de documentação que permita aferir a reunião dos requisitos de recrutamento.

*Handwritten signature and initials.*

**Competências comportamentais** – O(A) titular do cargo será recrutado(a) de entre candidatos(as) com as seguintes competências comportamentais: Gestão do conhecimento; Liderança; Visão estratégica; Organização, planeamento e gestão de projetos; Tomada de decisão; Orientação para a mudança e inovação; Gestão e direção da Organização; e Representação institucional.

Relativamente ao **ponto dois da ordem de trabalhos**, deliberou o Júri, na sequência do despacho de abertura do presente procedimento concursal, e do perfil mencionado no ponto anterior da ordem de trabalhos, que os métodos de seleção a aplicar serão a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Pública (EP)**.

A realização do método de avaliação – **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo(a) candidato(a), no *curriculum vitae*, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, valorização curricular e experiência profissional. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o(a) candidato(a). Será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com a valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas dos seguintes parâmetros:

**A. Habilitação Académica (HA);**

**B. Valorização Curricular (VC);**

**C. Experiência Profissional (EP).**

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 30\%HA + 30\%VC + 40\%EP$$

Em que:

**Habilitações Académicas (HA)** – Entende-se por “Habilitação Académica” apenas a habilitação que corresponde a grau académico, ou a esta equiparada, e que seja devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo da candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura ou mestrado integrado)	16 valores

<b>Habilitação Académica</b>	<b>Valoração</b>
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (mestrado)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (doutoramento)	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 parâmetro será considerada a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, de ações de formação, congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações, cursos de direção, palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 (vinte) valores, nos seguintes termos:

<b>Valorização Curricular</b>	<b>Valoração</b>
Sem formação profissional no âmbito do cargo a prover	8 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 100 horas	12 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover	13 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 101 e 200 horas	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 201 e 300 horas	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 301 e 400 horas	18 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 401 horas, ou participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA no âmbito do cargo a prover	20 valores

*Intelo*

Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos 5 (cinco) anos. Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, bem como cursos de direção, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos. 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 7 (sete) horas e cada semana a 5 (cinco) dias.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 (zero) 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.

**Experiência Profissional (EP)** – O parâmetro pretende 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. Será ponderado o desempenho das funções para as quais seja exigível a posse de licenciatura. Será avaliada a experiência profissional comprovada dos(as) candidatos(as), através de documento oficial das respetivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valoração</b>
4 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	10 valores
De 5 até 10 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	12 valores
Mais de 10 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	13 valores

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Valoração</b>
Até 4 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção intermédia de 2.º ou 3.º grau	14 valores
Mais de 4 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção intermédia de 2.º ou 3.º grau	15 valores
Até 2 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção superior	16 valores
Mais de 2 e até 4 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção superior	18 valores
Mais de 4 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção superior	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.

A realização do método de seleção – **Entrevista Pública (EP)** destina-se a avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o(a) candidato(a), observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, sendo que a classificação a atribuir a cada candidato(a) no método de seleção resulta da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação estabelecidos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (A + B + C + D + E + F + G + H) / 8$$

Em que:

- A. Gestão do conhecimento;**
- B. Liderança;**
- C. Visão estratégica;**
- D. Organização, planeamento e gestão de projetos;**
- E. Tomada de decisão;**
- F. Orientação para a mudança e inovação;**
- G. Gestão e direção da Organização;**

## H. Representação institucional.

A valoração de cada fator avaliado no método de seleção traduz-se no seguinte:

**A. Gestão do conhecimento** - Capacidade para aplicar e partilhar o conhecimento e garantir a captura e armazenamento de informações na organização. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Excelente	Quando demonstre excelente nível de gestão do conhecimento para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de gestão do conhecimento para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de gestão do conhecimento para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de gestão do conhecimento para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de gestão do conhecimento para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8 valores


**B. Liderança** - Capacidade de liderar e motivar grupos para atingirem o seu máximo potencial e desempenho elevado e distribuir o trabalho e responsabilidades, definindo expectativas e padrões claros e metas e prazos, bem como recursos que assegurem a eficácia da

equipa. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Excelente	Quando demonstre excelente nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de liderança para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8 valores

**C. Visão estratégica** - Capacidade em pensar em questões com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da Organização, desenvolvendo estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, aliada à visão e objetivos da Organização com as estratégias do Governo. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Excelente	Quando demonstre excelente nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores

*Handwritten signature and date:*  
  
 21/12/16

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de visão estratégica para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8 valores

**D. Organização, planeamento e gestão de projetos** - Capacidade para garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerindo as expectativas das partes interessadas, ao realizar o planeamento das tarefas e atividades. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Excelente	Quando demonstre excelente nível de organização, planeamento e gestão de projetos para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de organização, planeamento e gestão de projetos para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se	18 valores

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
	com muito boa clareza, fluência e precisão	
Bom	Quando demonstre bom nível de organização, planeamento e gestão de projetos para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de organização, planeamento e gestão de projetos para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de organização, planeamento e gestão de projetos para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8 valores

**E. Tomada de decisão** - Capacidade para tomar decisões arriscadas e difíceis com rapidez, baseadas na ponderação e fundamentação, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Excelente	Quando demonstre excelente nível de tomada de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de tomada de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores

2  
Anexo

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Bom	Quando demonstre bom nível de tomada de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de tomada de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de tomada de decisão para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8 valores

**F. Orientação para a mudança e inovação** - Capacidade para encarar a mudança como oportunidade de melhoria, mostrando abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta aos desafios enfrentados. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Excelente	Quando demonstre excelente nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de orientação para a mudança e inovação para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8 valores

**G. Gestão e direção da Organização** - Capacidade para definir a estrutura da Organização e atender aos processos organizacionais, de modo a identificar oportunidades de melhoria e gerir os recursos materiais de forma sustentada e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Excelente	Quando demonstre excelente nível de gestão e direção da Organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de gestão e direção da Organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de gestão e direção da Organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de gestão e direção da Organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de gestão e direção da Organização para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8 valores

**H. Representação institucional** - Capacidade para representar a Divisão e a Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Excelente	Quando demonstre excelente nível de representação institucional para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com total clareza, fluência e precisão	20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de representação institucional para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de representação institucional para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com boa clareza, fluência e precisão	16 valores

<b>Valoração Qualitativa</b>	<b>Demonstração da competência</b>	<b>Valoração Quantitativa</b>
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de representação institucional para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de representação institucional para o exercício na área de atuação do cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	8 valores

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E, F, G, H) será avaliado até ao máximo de 20 (vinte) valores, e a classificação de cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

Aquando da realização da Entrevista Pública, é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão, sob pena de impossibilidade de aplicação do método de seleção e, conseqüentemente, exclusão do procedimento concursal em apreço.

Deliberou ainda o Júri que o/a(s) candidato/a(s) que não comparecerem ao método de seleção – Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, serão excluídos(as) do presente procedimento concursal.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Relativamente ao **terceiro ponto da ordem de trabalhos**, a classificação final dos(as) candidatos(as) será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e resulta da seguinte fórmula:

$$\mathbf{CF = 40 \%AC + 60\% EP}$$

Em que:

**CF = Classificação Final**

**AC = Avaliação Curricular**

**EP = Entrevista Pública**

Findo o procedimento concursal, o Júri procederá à elaboração da proposta de designação, com a indicação das razões pelas quais a recaiu no(a) candidato(a) proposto(a), abstendo-se de ordenar os(as) restantes candidatos(as), nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.


Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, adaptado à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, o presente procedimento será publicado em órgão de imprensa de expansão nacional, na 2.ª série do Diário da República, em local especialmente dedicado a concursos para cargos dirigentes e na Bolsa de Emprego Público, durante 10 (dez) dias úteis.

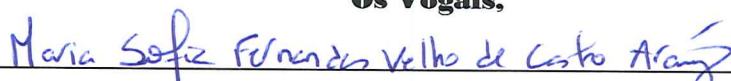
As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.


Nada mais havendo a tratar, foi dada encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

**● Presidente do Júri,**

  
\_\_\_\_\_  
(Aurélio Manuel da Costa Oliveira)

**● Os Vogais,**

  
\_\_\_\_\_  
(Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

  
\_\_\_\_\_  
(Filipa Dantas Vilela)