



PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM VISTA AO PROVIMENTO DO TITULAR DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU, PARA A DIVISÃO DE GESTÃO URBANÍSTICA E INFRAESTRUTURAS MUNICIPAIS

ATA N.º 1

Aos dezasseis dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e seis, pelas 10 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal de recrutamento e seleção com vista ao provimento do titular do cargo de direção intermédia de 2.º grau, para a Divisão de Gestão Urbanística e Infraestruturas Municipais, 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 17 de dezembro de 2025, sob proposta da Câmara Municipal de 17 de dezembro de 2025, estando presentes:

Presidente: Andreia de Moraes Lobo Delfim, Chefe da Divisão da Unidade Orgânica de Gestão Urbana e Infraestruturas do Município de Lagoa – Açores, na qualidade de Presidente.

Vogais: Pedro Teixeira Ferreira Pacheco, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística do Município de Ponta Delgada, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Carla Sofia Martins Lopes Almeida Brandão Luz, Chefe da Divisão de Obras Públicas e Trânsito do Município de Ribeira Grande

Nos termos do artigo 21.º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, a presente reunião teve como objetivo de proceder à seguinte ordem de trabalhos:

- 1. Caracterização do perfil de provimento adequado às exigências do cargo de direção intermédia a prover;**
- 2. Definição dos métodos de seleção aplicáveis, fixação dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações e grelhas classificativas, e valoração de cada método de seleção;**
- 3. Classificação final dos candidatos aprovados nos métodos de seleção.**

Neste sentido, o perfil de provimento do cargo dirigente em apreço deve contemplar o conteúdo das funções a desempenhar, bem como os requisitos de admissão e competências que o candidato deve possuir.

Assim, relativamente ao **ponto um da ordem de trabalhos**, o Júri deliberou o seguinte:

- **Conteúdo Funcional** - Exercício das competências comuns a todos os serviços municipais e aos titulares de cargos de direção intermédia previstas no artigo 3.º do Regulamento da Constituição da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Vila Franca do Campo; no n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro; e nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua redação atual, 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 em área adequada às atribuições e competências da Divisão, nos termos do disposto no artigo 22.º do Regulamento da Constituição da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Vila Franca do Campo.
- **Experiência Profissional** – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.
- **Requisitos de recrutamento** – Trabalhador em funções públicas contratado ou designado por tempo indeterminado, licenciado, dotado 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 n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicável por força do disposto no artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas 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 candidato 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.
- **Competências comportamentais** – O titular do cargo será recrutado de entre candidatos com as seguintes competências comportamentais: Orientação para a mudança e inovação; Gestão do conhecimento; Organização, planeamento e gestão de projetos; Tomada de decisão; Gestão e direção da organização; Liderança; Representação institucional; Visão estratégica.

No que concerne ao **ponto dois da ordem de trabalhos**, tendo em conta a sequência do perfil mencionado no ponto anterior, deliberou o Júri 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 candidato, 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 candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 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:

$$AC = 20\%HA + 35\%VC + 45\%EP$$

Em que:

- **Habilitação Académica (HA)** – Entende-se por este parâmetro 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)	16 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover (Mestrado ou Mestrado Integrado)	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 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 valores, nos seguintes termos:

Valorização Curricular	Valoração
Sem formação profissional no âmbito do cargo a prover	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas, ou participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA fora do âmbito do cargo a prover	12 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 51 e 100 horas	14 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração entre 101 e 150 horas	16 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 151 horas	18 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA no âmbito do cargo a prover	20 valores

Serão consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diploma que indiquem o número de horas ou de dias de duração da formação, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos 5 (cinco) anos. Quando do 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 5 (cinco) dias.

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.

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 candidatos 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 candidatos, 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:

Experiência Profissional	Valoração
4 anos de comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	10 valores
Mais de 4 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	14 valores
Até 6 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção fora do âmbito do cargo a prover	16 valores
Mais de 6 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção fora do âmbito do cargo a prover	17 valores
Até 6 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção no âmbito do cargo a prover	18 valores
Mais de 6 anos de comprovada experiência profissional em cargo de direção 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.

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 entrevistado, 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 ora estabelecidos, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

A. Orientação para a mudança e inovação;

B. Gestão do conhecimento;



C. Organização, planeamento e gestão de projetos;

D. Tomada de decisão;

E. Gestão e direção da organização;

F. Liderança;

G. Representação institucional;

H. Visão estratégica.

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

A. Orientação para a mudança e inovação - Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
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
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	6 valores



Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
	cargo a prover, expressando-se com muito pouca clareza, fluência e precisão	

B. Gestão do conhecimento - Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
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	6 valores

C. Organização, planeamento e gestão de projetos - Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o



planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
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 com muito boa clareza, fluência e precisão	18 valores
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	6 valores

D. Tomada de decisão - Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:



Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
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
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	6 valores

E. 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.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
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	18 valores



Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
	prover, expressando-se com muito boa clareza, fluência e precisão	
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
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	6 valores

F. 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.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
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



Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
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	6 valores

G. 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.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
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
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de representação institucional para o exercício na área de atuação do cargo a	12 valores



Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
	prover, expressando-se com razoável clareza, fluência e precisão	
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	6 valores

H. 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.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
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
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



Valoração Qualitativa	Demonstração da competência	Valoração Quantitativa
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	6 valores

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E, F, G, H) será avaliado até ao máximo de 20 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 método de seleção e, consequentemente, exclusão do procedimento concursal em apreço.

Deliberou ainda o Júri que o(s) candidato(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 do presente procedimento concursal.

Relativamente ao **ponto três da ordem de trabalhos**, a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = 40\%AC + 60\%EP$$

Sendo:

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 esta recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 5 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.

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.



Nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, ambas na sua redação atual, o presente procedimento será publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), durante 10 dias úteis, bem como em órgão de imprensa de expansão nacional, na 2.ª série do Diário da República, em local especialmente dedicado a concursos para cargos dirigentes, conforme estipulado no n.º 1 e 2 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, respetivamente.

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

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

PRESIDENTE DO JÚRI

(Andreia de Moraes Lobo Delfim)

VOGAIS

(Pedro Teixeira Ferreira Pacheco)

(Carla Sofia Martins Lopes Almeida Brandão Luz)