



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

A.
H-P
Gus

Ata n.º 1

Procedimento Concursal para provimento do Cargo de Direção Intermédia de 3.º grau da Unidade Financeira

Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final.

1. Aos três dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu, na Câmara Municipal de Sátão o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º. Grau, Chefe da Unidade Financeira, constituído por:

- Presidente:

- Dra. Carla Maria de Sousa de Albuquerque, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos do Município de Sátão.

Vogais:

- Dra. Helena Maria de Almeida Leal, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade Jurídica e Contencioso do Município de Sátão

- Anselmo Gomes de Almeida Sales, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade Administrativa e Recursos Humanos do Município de Penalva de Castelo.

2. A presente reunião teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no nº 1 do artigo 20.º e no nº 1 do 21.º, ambos da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi deliberado o seguinte:

a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um **mínimo de três anos** de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia de 3.º grau;

b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, nos métodos de seleção, bem como na classificação final.

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação:

I – Avaliação Curricular:

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo.

Assim, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) **Habilitações Académicas**, em que se ponderará o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a posse de outra habilitação académica com relevância para o desempenho do cargo a concurso;
- b) **Experiência Profissional Geral** - em que se apreciará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes;
- c) **Experiência Profissional Específica** - em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área Financeira da Administração Local
- d) **Avaliação do Desempenho** – em que se aferirá a média das três últimas avaliações do desempenho do/a candidato/a, com efeitos na carreira de origem.
- e) **Formação Profissional Geral** - em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas pelo/a candidato/a e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, tendo em conta exclusivamente as que foram frequentadas ou ministradas nos últimos cinco anos;
- f) **Formalização Profissional – Cursos Específicos** – em que aferirá a titularidade de cursos específicos para Dirigentes da Administração Local.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

$AC = (HA + EPG + 2EPE + AD + FPG + 2FPCE) / 8$, em que:

AC- Avaliação Curricular

HA- Habilitações Académicas

EPG- Experiência Profissional Geral

EPE- Experiência Profissional Específica

AD – Avaliação do Desempenho

FPG - Formação Profissional Geral

FPCE – Formação Profissional – Cursos Específicos

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir: o coeficiente 1, às Habilitações Académicas; o coeficiente 1 à Experiência Profissional Geral; o coeficiente 2 à Experiência Profissional Específica; o coeficiente 1 à Formação Profissional Geral; coeficiente 2 à Formação Profissional Cursos Específicos.

1.1-Habilitações Académicas (HA):

Neste âmbito, o Júri decidiu ponderar o fator Licenciatura, bem como a posse de outra habilitação académica com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura-18 Valores

Mestrado - 19 Valores

Doutoramento - 20 Valores

1.2- Experiência Profissional Geral (EPG):

Será feita de acordo com a seguinte fórmula:

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

EFP= Exercício de Funções em cargos, carreiras, categorias ou funções

≤ 10 anos - 16Valores

> 10 anos e ≤ 15 anos -18Valores

> 15 anos – 20 Valores

ECD = Exercício de Cargos Dirigentes na área de Financeira/Contabilidade na Administração Local, de acordo com o seguinte:



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'H. J. Gus'.

Não exerceu - 0 Valores

≤ 10 anos- 16Valores

> 10 anos e ≤ 15 anos - 18Valores

> 15 anos – 20valores

1.3- Experiência Profissional Especifica (EPE)

Neste fator o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área Financeira de acordo com o seguinte:

> 3 anos e ≤ 4 ano – 12 Valores

> 4 anos e ≤ 6 ano – 14 Valores

> 6 anos e ≤ 9 anos – 16 Valores

> 9 anos e ≤ 12 anos – 18 Valores

> 12 anos - 20Valores

1.4 – Avaliação do desempenho (AD)

Neste aspeto o Júri considerará a média das avaliações do desempenho, com efeitos na carreira de origem das últimas três avaliações do/a candidato/a (2019/2020, 2021/2022, 2023/2024, de acordo com os seguintes critérios:

< 2 - 0 valores

$\geq 2,5$ e < 3 – 10 valores

≥ 3 e $< 3,5$ - 12 valores

$\geq 3,5$ e < 4 – 14 valores

≥ 4 e $< 4,5$ – 16 valores

≥ 4 e $< 4,5$ – 18 valores

$\geq 4,5$ e ≤ 5 – 20 valores

Nota: Nas situações em que o candidato, por razões que lhe não sejam imputáveis, não apresente avaliação de desempenho, relativamente aos períodos de avaliação em análise, prever-se-á a avaliação mínima do desempenho adequado que será de 2,000 valores.

1.5- Formação Profissional Geral (FPG)

Neste item o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos.



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]

Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Ações de Formação com interesse específico	Duração da Formação				Pós-Graduação e Especializações
	≤18 horas	> 18 horas e < 36 horas	≥ 36 horas e < 60 horas	≥ 60 horas	
Pontuação	1 ponto	2 pontos	4 pontos	5 pontos	8 pontos

1.6- Formação Profissional - Cursos Específicos (FPCE)

Neste fator o Júri apenas considerará os cursos específicos, CEFADAL- Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local e GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local.

Ações de Formação Específicas	Cursos		
	Não realizado	GEPAL	CEFADAL
Pontuação	0 ponto	18 pontos	20 pontos

CEFADAL - Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local

GEPAL - Curso de Gestão Pública na Administração Local.

Para efeitos de avaliação curricular, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (anexo I



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
H. P. Gus

II - Entrevista Pública:

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o Júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles:

a) **Capacidade de Análise Crítica e Fundamentação das Decisões (CTAM):** Pretende avaliar a capacidade de análise crítica e de fundamentação das decisões do(a) candidato(a), face às questões que lhe são apresentadas.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	1-9 Valores

b) **Competência Técnica e conhecimento das Atividades Municipais:** Pretende avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Neste parâmetro será tida em conta a competência para aplicar o Sistema de Avaliação do Desempenho, aplicável aos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP). Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	18-20 Valores
-----------	--	------------------



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	15-17 Valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1-9 Valores

c) **Expressão e influência verbais:** Pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral.	15-17 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral.	1-9 Valores

d) **Motivação:** pretende avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica.

Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	18-20 Valores
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1-9 Valores

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Pública e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo II)

III - Classificação Final:

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = (AC+EP)/2, em que:

CF= Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

O Júri procedeu à elaboração da ficha auxiliar de classificação final, que se encontra anexa à presente ata de que constitui parte integrante (anexo III).

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do artigo 21º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64- A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril e 64/2011, de 22 de dezembro, e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, e Lei 128/2015 de 03 de setembro, adaptada à administração local pela Lei 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação.

Em caso de igualdade de classificação final, o júri aplicará, como fator de preferência, o critério da maior classificação na **Experiência Profissional Específica**, em que se pesará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do lugar para o qual se pretende recrutar o dirigente.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

O JÚRI

Presidente:

1.º Vogal:

2.º Vogal:

Carlo Carlos Sousa Albuquerque
Helder Jara



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Anexo I - Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento Concursal para provimento de cargos de Dirigente Intermédio de 3.º Grau – Chefe de Unidade
Financeira, D.R. n.º 1951/2025/2 de 31 de Julho de 2025

NOME DO/A CANDIDATO/A:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

Pontuação/Critérios

Nota: preencher apenas uma opção

- 18 Licenciatura
19 Mestrado
20 Doutoramento

Total

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL (EPG)

Pontuação/Critérios

Exercício de Funções Públicas (EFP)

(Nota: Preencher apenas uma opção)

- 16 ≤ 10 anos
18 >10 anos e ≤ 15 anos
20 >15 anos

Total

Exercício de Cargos Dirigente (ECD)

(Nota: Preencher apenas uma opção)

- 16 ≤ 10 anos
18 >10 anos e ≤ 15 anos
20 >15 anos

Total

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL (EPE)

Pontuação/Critérios

(Nota: Preencher apenas uma opção)

- 12 >3 anos e ≤ 4 anos
14 >4 anos e ≤ 6 anos
16 >6 anos e ≤ 9 anos
18 >9 anos a ≤12
20 >12 anos

TOTAL



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD) – (Considerar a AD com efeitos na carreira de origem)

Preencher: anos a que se reportam as avaliações
(até às milésimas, se possível)

2019/2020

2021/2022

2023/2024

Média das avaliações consideradas

(Nota: Preencher apenas uma opção)

- 0 < 2
10 $\geq 2,5$ e < 3
12 ≥ 3 e < 3,5
14 $\geq 3,5$ e < 4
16 ≥ 4 e < 4,5
18 ≥ 4 e < 4,5
20 $\geq 4,5$ e ≤ 5

Total (valores)

FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL (FPG)

Pontuação/Critérios

(Nota: Indicar o n.º de ações realizadas em cada parâmetro)

- 1 ≤ 18 horas
2 > 18 horas e ≤ 36 horas
4 > 36 horas e ≤ 60 horas
5 > 60 horas
8 Pós-graduação

N.º ações

Soma das Ações de Formação

Total (valores)

FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL (FPG)

Pontuação/Critérios

(Nota: Preencher apenas uma opção)

- 1 ≤ 18 horas
2 > 18 horas e ≤ 36 horas
4 > 36 horas e ≤ 60 horas
5 > 60 horas
8 Pós-graduação

N.º ações

Soma das Ações de Formação

Total (valores)



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
13-10-2017

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CURSOS ESPECIFICOS (FPCE)

Pontuação/Critérios

(Nota: tendo sido realizada mais uma ação, preencher apenas a de maior valor)

0 Não realizadas
18 GEPAL
20 CEFADAL

Total	(valores)

Avaliação Curricular (AC) = (HA+EPG+2EPE+AD+FGP+2FPCE)/8

Classificação Final da Avaliação Curricular = 0,000 valores

Observações:

Sátão,

O Júri,