

**Ata n.º 1**

**Procedimento concursal para provimento do cargo de**

**Direção Intermédia de 3.º grau – Unidade de Contratação Pública**

**(Ata da reunião do Júri - Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final)**

1. Aos vinte e três dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e seis, pelas onze (11) horas, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º Grau – Unidade de Contratação Pública, aberto por deliberação camarária de 12 de dezembro de 2025, tendo a constituição do júri sido aprovada por deliberação da Assembleia Municipal no dia 29 de dezembro de 2025:

Presidente: Mário José Pinto Sampaio, Chefe de Divisão de Gestão Financeira, da Câmara Municipal de Murça, que será substituído pelo que lhe suceder nas suas faltas ou impedimentos;

1.º Vogal Efetivo: Fátima Maria Henrique de Barros, Chefe de Divisão de Estratégia e Empreendedorismo;

2.º Vogal Efetivo: Maria Teresa Pereira Santos, Chefe da Unidade de Recursos Humanos, Formação Profissional e Arquivos;

2. A reunião teve por objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar, 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 n.º 1 do artigo 20.º e no artigo 21.º da Lei n.º 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 as/os candidatas/os titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, licenciados, 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 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 de apreciação:**

**I. Avaliação curricular (AC):** visa avaliar as aptidões dos/as candidatos/as para o exercício do cargo dirigente, na área para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional e respetivos documentos comprovativos. 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 ônus para o candidato. A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A. Habilitações Académicas (HA)
- B. Formação Profissional (FP)
- C. Experiência Profissional (EP)

O resultado da avaliação curricular resultará da ponderação da seguinte forma:  $AC = (20*HA + 30*FP + 50*EP) / 100$ .

Assim sendo, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

**1. Habilitações académicas (HA)**, em que se ponderará o nível habitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida, bem como a posse de outra habilitação académica com relevância para o desempenho do cargo a concurso, da seguinte forma:

- Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado: 16 (dezassexes) valores;
- Mestrado: 18 (dezoito) valores;
- Doutoramento: 20 (vinte) valores.

**2. Formação Profissional (FP)**, neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentando em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência em ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Relativamente a este parâmetro, apenas se considera a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, que se devidamente comprovada, obtida nos últimos 10 anos anteriores à data da publicação do aviso de abertura na BEP, a qual será contabilizada em horas e até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover – 0 valores;
- Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas - 10,00 valores;

- Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 a inferior 150 horas - 12,00 valores;
- Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas - 16,00 valores;
- Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo - 18,00 valores;
- Participação e conclusão com aproveitamento de curso destinado a dirigentes intermédios ou superior (GEPAL - Curso de Gestão Pública na Administração Local, SADAL - Seminário de Alta Direção em Administração Local, CEFADAL - Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local, entre outros) - 20,00 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. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

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

**3. Experiência Profissional (EP):** Este fator reveste requisito preferencial, pelo que lhe é atribuída maior ponderação entre os vários fatores considerados. Pretende determinar-se 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, com ênfase no exercício efetivo de funções de chefia. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, nos seguintes termos:

Experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura:

- Sem experiência profissional ou com comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura: inferior a 3 anos - 0,00 valores;
- Com comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura: igual a 3 e inferior a 4 anos - 10,00 valores;
- Com comprovada experiência profissional, em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura: igual a 4 e inferior a 5 anos - 12,00 valores;
- Com comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura: igual a 5 anos e inferior a 6 anos - 14,00 valores;

- Com comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura: igual ou superior a 6 anos - 15,00 valores;
- Com comprovada experiência profissional em cargo de Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover: igual ou inferior a 3 anos - 16,00 valores;
- Com comprovada experiência profissional em cargo Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover: superior a 3 anos. 17 valores;
- Com comprovada experiência profissional em cargo Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover: igual ou inferior a 3 anos - 18,00 valores;
- Com comprovada experiência profissional em cargo de Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover: superior a 3 anos e inferior a 6 anos - 19,00 valores;
- Com comprovada experiência profissional em cargo de Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover: igual e superior a 6 anos - 20,00 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.

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

**II. Entrevista Pública (EP):** visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: orientação para os resultados, planeamento e organização, liderança e gestão das pessoas, otimização de recursos, decisão, desenvolvimento e motivação dos colaboradores, orientação para a inovação e mudança, tolerância à pressão e contrariedades, visão estratégica. Será classificada de 0 a 20 valores e a avaliação resultará da média aritmética simples dos parâmetros considerados. Serão excluídos os que não comparecerem à entrevista pública. Aquando da realização da entrevista pública, é obrigatório a exibição do respetivo cartão de cidadão.

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 analítica e crítica e fundamentação das decisões (CFD):** 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 insuficiente 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 (CT):** 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
Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	15-17 Valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	13-14 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	1-9 Valores

- c) Expressão e fluência verbais (EFV):** 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 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 (M):** 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:

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções dirigente 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 dirigente na área de atuação do cargo a prover.	15-17 Valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções dirigente na área de atuação do cargo a prover.	13-14 Valores
Suficiente	Quando demonstre razoável nível de motivação para o exercício de funções dirigente na área de atuação do cargo a prover.	10-12 Valores
Insuficiente	Quando demonstre insuficiente nível de motivação para o exercício de funções dirigente 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).

- **Classificação final (CF)** dos/as candidatos/as que completarem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

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

sendo:

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 designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos/as, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

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 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 a aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubrica pelos mesmos.

### **O JÚRI**

O Presidente

O 1.º Vogal

O 2.º Vogal

**Anexo I - Ficha de Avaliação Curricular**
**Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de  
3.º grau – Unidade de Contabilidade e Gestão Financeira**

Nome do/a candidata/a: \_\_\_\_\_

1.1. Habilitações académicas (HA)	Pontuação/Critérios	
Nota: preencher apenas uma opção	Licenciatura ou Licenciatura com Mestrado Integrado	16,00
	Mestrado	18,00
	Doutoramento	20,00
	<b>Total</b>	<b></b>

1.2. Formação Profissional (FPG)	Pontuação/Critérios	
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover	(0,00)	
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas	(10,00)	
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas e inferior a 150 horas	(12,00)	
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 150 horas	(16,00)	
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA de relevante interesse para o cargo	(18,00)	
Participação e conclusão com aproveitamento de curso destinado a dirigentes intermédios ou superior (GEPAL, SADAL, CEFAAL, entre outros)	(20,00)	
<b>Total</b>	<b></b> (valores)	

1.3. Experiência Profissional	Pontuação/Critérios	
Sem experiência profissional ou com comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura inferior a 3 anos	(0,00)	
Com comprovada experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura	Igual a 3 e inferior a 4 anos	(10,00)
	Igual a 4 e inferior a 5 anos	(12,00)
	Igual a 5 anos e inferior a 6 anos	(14,00)
	Igual ou superior a 6 anos	(15,00)
Com comprovada experiência profissional em cargo de Dirigente na Administração Pública, fora da área do cargo a prover	Igual ou inferior a 3 anos	(16,00)
	Superior a 3 anos	(17,00)

Com comprovada experiência profissional em cargo de Dirigente na Administração Pública, na área do cargo a prover	Igual ou inferior a 3 anos	(18,00)
	Superior a 3 anos e inferior a 6 anos	(19,00)
	Igual e superior a 6 anos	(20,00)
<b>Total</b>		(valores)
<b>Classificação Final da avaliação curricular</b>		
$AC = (HA * 20\%) + (FP * 30\%) + (EP * 50\%)$	<b>Classificação final da AC</b>	

**Anexo II - Ficha de Entrevista Pública**
**Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 3.º grau – Unidade de Contratação Pública**

Nome do/a candidata/a: \_\_\_\_\_

FACTORES DE APRECIÇÃO	ELEMENTOS DO JÚRI	PONTUAÇÃO (valores)					Classificação do fator de apreciação	Observações
		Insuficiente 1-9	Suficiente 10-12	Bom 13-14	Muito Bom 15-17	Excelente 18-20		
Capacidade analítica e crítica e fundamentação das decisões (CFD)								
Competência técnica e conhecimento das atividades municipais (CT)								
Expressão e fluência verbais (EFV)								
Motivação (M)								

Classificação de cada fator de apreciação = (júri 1 + júri 2 + júri 3) / 3

Classificação da Entrevista Pública = (CTAM+CT+EFV+M) / 4

**Classificação final da Entrevista Pública = 0,000**

Alijó,

O Júri

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

**ANEXO III - FICHA CLASSIFICAÇÃO FINAL**

**Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de  
3.º grau – Unidade de Contratação Pública**

Nome do/a candidata/a: \_\_\_\_\_

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

CF = (AC \* 40 %) + (EPS \* 60%)

Alijó, 00 ----- 2026

O Júri

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal