

### ATA 1

#### **Concurso para Recrutamento de um Cargo de Direção Intermédia de 2.º Grau - Chefe de Divisão Económico-Financeira**

----- Aos catorze dias do mês de abril de dois mil e vinte e seis, no Edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado nos termos do n.º 1, do artigo 13º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto na sua redação atual, por deliberação da Assembleia Municipal de 02 de abril de 2026, sob proposta do órgão executivo aprovada em reunião ordinária de 13 de fevereiro de 2026, constituído pelos seguintes membros: -----

----- Presidente: Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão, Obras e Floresta, do Município de Vila de Rei; -----

----- Vogais Efetivos: Nuno Acácio Dias Assunção, Chefe da Divisão Administrativa e Recursos Humanos, do Município da Sertã e Luís Miguel Cardoso Ferreira, Chefe da Divisão Financeira e Administrativa, do Município de Proença-a-Nova. -----

----- A presente reunião teve como objetivo definir os critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, bem como o sistema de avaliação e fórmulas a aplicar na determinação da valoração final. -----

----- **Ponto 1:** Critérios de apreciação e ponderação curricular; -----

----- O júri deliberou, por unanimidade, eleger a definição de avaliação curricular constante da alínea c) n.º 1 do artigo 17.º da regulamentação do procedimento concursal para provimento de postos de trabalho na administração pública aprovada pela Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, segundo a qual "Avaliação curricular que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;" tendo em consideração o disposto no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro na sua atual redação que procede à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração pública, o qual estabelece que "Os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo (...). -----

----- O júri deliberou, por unanimidade, que a apresentação das candidaturas é

*M. F. F. F.*  
e.



efetuada exclusivamente em suporte eletrónico, mediante o preenchimento de formulário próprio, disponível no site do Município da Sertã, em [www.cm-serta.pt](http://www.cm-serta.pt). As candidaturas deverão ser dirigidas ao senhor Presidente da Câmara e enviadas, no prazo de candidatura, por correio eletrónico, para [geral@cm-serta.pt](mailto:geral@cm-serta.pt). Na candidatura deve constar a identificação expressa do procedimento concursal, através do número, data e serie do Diário da República e número do respetivo aviso ou do código de oferta na Bolsa de Emprego Público (BEP) em que o procedimento foi publicado, não sendo consideradas as candidaturas que não identifiquem corretamente a referência do procedimento concursal a que se referem. -----

----- As candidaturas devem ser acompanhadas dos seguintes documentos, em formato pdf, sob pena de exclusão: -----

----- Certificado de habilitações, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão submeter em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável; -----

----- Comprovativo(s) da experiência profissional através de documento(s) oficial (is) da(s) respetiva(s) entidade(s), igual ou superior a 4 anos em funções/cargos/carreiras, para as quais seja exigível a posse da licenciatura; Declaração atualizada do serviço em que o/a candidato/a se encontra a exercer funções públicas, obrigatoriamente com indicação de data de emissão, dentro do prazo de candidatura do presente procedimento concursal, sob pena da mesma não ser considerada, com indicação da modalidade do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública, remetida dentro do prazo de candidatura, considerando o disposto no artigo 20.º, n.º 1 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, na sua atual redação. -----

----- As candidaturas devem ainda ser acompanhadas de: -----

----- Curriculum Vitae atualizado, datado e assinado; -----

----- Documentos comprovativos da experiência profissional, através da apresentação de documento/s oficial/ais emitidos pelas respetiva/s entidade/s e, remetidos no prazo de candidatura, mencionando a experiência profissional em

funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, sob pena de não serem considerado/s; -----

----- Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas e ministradas, através da apresentação de documento/s oficial/ais emitido/s pelas respetivas entidades, remetido/s dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato, 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 de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências, formação profissional especializada, MBA e pós-graduações diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. -----

----- Os candidatos, trabalhadores da Câmara Municipal da Sertã, estão dispensados da apresentação da declaração de serviço, remetendo para os elementos que constam no processo individual. -----

----- Mais decidiu o júri que a avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a grelha de referência em anexo (Anexo I), e resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA+EP+FP) / 3$$

----- Em que: -----

----- HA = Habilitação Académica certificada pelas entidades competentes, e em que se ponderará o tempo decorrido desde a conclusão da licenciatura, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro na sua atual redação, de acordo com os seguintes critérios: -----

Habilitação Académica	Pontuação
Licenciatura concluída há pelo menos 4 anos	16 valores
Licenciatura concluída há mais de 10 anos	20 valores

-----EP = Experiência Profissional, cuja avaliação assentará em dois subparâmetros a saber: Experiência Profissional Geral (EPG) e Experiência Profissional em funções de direção ou de coordenação (EPDC), de acordo com os seguintes critérios: -----

$$EP = (EPG + EPDC) / 2$$

----- Sendo:-----

----- EPG = Experiência total em anos de serviço na administração pública, pontuada da seguinte forma: -----

EPG	Pontuação
≥ 4 anos até ≤ 6 anos	10 valores
> 6 anos até ≤ 8 anos	12 valores
> 8 anos até ≤ 10 anos	14 valores
> 10 anos até ≤ 12 anos	16 valores
> 12 anos até ≤ 14 anos	18 valores
Mais de 14 anos	20 valores

----- EPDC = Experiência profissional em funções de direção ou de coordenação traduzida em anos, pontuada da seguinte forma: -----

EPDC	Pontuação
Sem experiência	10 valores
Até 2 anos	12 valores
> 2 anos até ≤ 3 anos	14 valores
> 3 anos até ≤ 4 anos	16 valores
> 4 anos até ≤ 5 anos	18 valores
Mais de 5 anos	20 valores

----- FP = Formação profissional em que serão consideradas todas as ações de formação profissionais (nomeadamente, cursos, pós-graduações, formações de curta duração, seminários, workshops, jornadas, colóquios) desde que devidamente comprovadas, realizadas em áreas com interesse para o cargo a prover, pontuada da seguinte forma: -----

FP	Pontuação
Sem formação	0 valores

< 50 horas	4 valores
≥ 50 horas e < 125 horas	8 valores
≥ 125 horas e < 200 horas	12 valores
≥ 200 horas e < 275 horas	16 valores
≥ 275 horas	20 valores

----- Mais foi deliberado que às ações que não discriminem o número de horas será atribuído 6 horas.-----

----- O júri deliberou, por unanimidade, que sobre os candidatos que satisfaçam os requisitos formais de provimento será efetuada a análise dos documentos que constituem a candidatura para classificação do método de avaliação curricular. -----

----- Os candidatos que não obtenham o mínimo de 9,5 valores em sede de avaliação curricular serão excluídos do presente procedimento, sendo os restantes candidatos convocados para a realização da entrevista pública. -----

----- **Ponto 2:** Critérios de apreciação e ponderação da 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 a complexidade 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) Sentido crítico: avaliação da capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas e compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando demonstre excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	18 – 20 valores
Muito Bom	Quando demonstre muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a	15 – 17 valores



	desempenhar.	
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	13 – 14 valores
Suficiente	Quando demonstre razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	10 – 12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	1 – 9 valores

----- b) Competência técnica: avaliação do conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e 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	13 – 14 valores



	exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	
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: avaliação da capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese, compreendendo os seguintes níveis de avaliação. -

Excelente	Quando revele excelente capacidade de comunicação oral e de síntese.	18 – 20 valores
Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de comunicação oral e de síntese.	15 – 17 valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral e de síntese.	13 – 14 valores
Suficiente	Quando revele razoável capacidade de comunicação oral e de síntese.	10 – 12 valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral e de síntese.	1 – 9 valores

----- d) Motivação: avaliação quer dos motivos de apresentação da candidatura ao cargo quer do interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica, compreendendo os seguintes níveis de avaliação: -----

Excelente	Quando demonstre excelente nível de motivação para o exercício de funções de	18 – 20 valores
-----------	--	-----------------



	direção na área de atuação do cargo a prover.	
Muito Bom	Quando demonstre muito bom nível de motivação para o exercício de funções de direção na área de atuação do cargo a prover	15 – 17 valores
Bom	Quando demonstre bom nível de motivação para o exercício de funções de direção na área de atuação do cargo a prover.	13 – 14 valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente nível de motivação para o exercício de funções de direção na área de atuação do cargo a prover.	10 – 12 valores
Insuficiente	Quando demonstre reduzido nível de motivação para o exercício de funções de direção 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 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). -----

-----**Ponto 3:** Sistema de avaliação e fórmulas a aplicar na determinação da valoração 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: -----

$$CF = [(AC * 0,5) + (EP * 0,5)]$$

----- 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 da qual faz parte integrante (anexo III).-----

----- 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 restantes candidatos, nos termos do n.º 5 do artigo 21º 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. -----

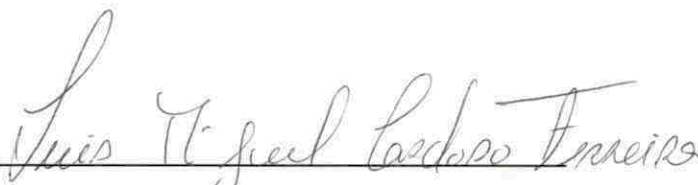
----- Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos. -----

O Júri,  
Presidente:

  
\_\_\_\_\_  
(Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo)

Vogais Efetivos:

  
\_\_\_\_\_  
(Nuno Acácio Dias Assunção)

  
\_\_\_\_\_  
(Luís Miguel Cardoso Ferreira)

**ANEXO I – Grelha de referência para avaliação curricular**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2026

Parâmetros	Critério	Pontuação	Pontuação Atribuída	Pontuação
Habilitações Académicas	Licenciatura concluída há pelo menos 4 anos	16		
	Licenciatura concluída há mais de 10 anos	20		
EP=(EPG+EPDC)/2	EPG	≥ 4 anos até 6 anos	10	
		> 6 anos até ≤ 8 anos	12	
		> 8 anos até ≤ 10 anos	14	
		> 10 anos até ≤ 12 anos	16	
		> 12 anos até ≤ 14 anos	18	
		Mais de 14 anos	20	
	EPDC	Sem experiência	10	
		Até 2 anos	12	
		> 2 anos até ≤ 3 anos	14	
		> 3 anos até ≤ 4 anos	16	
		> 4 anos até ≤ 5 anos	18	
		Mais de 5 anos	20	
	FP	< 50 horas	4	
		≥ 50 horas e < 125 horas	8	
		≥ 125 horas e < 200 horas	12	
		≥ 200 horas e < 275 horas	16	
		≥ 275 horas	20	

$$AC=(HA+EP+FP)/3$$

Classificação: 

O Presidente do Júri:

O Vogal:

O Vogal:

---

(Paula Cristina Barata  
Joaquim Crisóstomo)

---

(Nuno Acácio Dias Assunção)

---

(Luís Miguel Cardoso Ferreira)

**ANEXO II – Grelha de referência para Entrevista Pública**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/2026

Competência	Observações (Comps Evidenciados)	Valoração da resposta
Sentido crítico: avaliação da capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas		
Competência técnica: avaliação do conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo		
Expressão e fluência verbais: avaliação da capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese		
Motivação: avaliação quer dos motivos de apresentação da candidatura ao cargo quer do interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente, a sua capacidade de decisão e empenho numa constante atualização técnica		

O Presidente do Júri:

O Vogal:

O Vogal:

\_\_\_\_\_  
(Paula Cristina Barata  
Joaquim Crisóstomo)

\_\_\_\_\_  
(Nuno Acácio Dias Assunção)

\_\_\_\_\_  
(Luís Miguel Cardoso Ferreira)



**ANEXO III – Grelha de referência para Entrevista Pública**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/2026

Método de Seleção	Classificação obtida
Avaliação Curricular	
Entrevista Pública	

$CF = [(AC * 0,5) + (EP * 0,5)]$  **Classificação Final =**

O Presidente do Júri:

O Vogal:

O Vogal:

\_\_\_\_\_  
(Paula Cristina Barata  
Joaquim Crisóstomo)

\_\_\_\_\_  
(Nuno Acácio Dias Assunção)

\_\_\_\_\_  
(Luís Miguel Cardoso Ferreira)