



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1º GRAU DE DIRETOR DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

ATA NÚMERO UM

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

=====Aos vinte e oito dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas, reuniu pelo sistema de videoconferência o júri do procedimento concursal destinado ao provimento do cargo de Direção intermédia de 1º Grau - Diretor de Departamento de Administração e Finanças da Câmara Municipal de São Pedro do Sul, aberto por deliberação da Câmara Municipal de 24 de abril de 2026, aprovado por deliberação da Assembleia Municipal no dia 30 de abril de 2026, constituído por: Eng.º João Pedro Oliveira Marques Mouro, Diretor do Departamento de Investimentos, Ambiente e Desenvolvimento Urbano da Câmara Municipal de São Pedro do Sul, na qualidade de Presidente, Drª Alexandra Rodrigues Paula da Fonseca e Silva, Diretora de Departamento de Serviços Jurídicos da Câmara Municipal de Viseu, na qualidade de 1º vogal efetivo e Dr. Rui Alexandre Mendes Duarte, Diretor do Departamento de Ordenamento do Território e Desenvolvimento Económico da Câmara Municipal de Viseu, na qualidade de 2º vogal efetivo.

A presente reunião teve como objetivo tomar as deliberações necessárias à especificação e fixação 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 n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto e Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, alterada Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março deliberado o seguinte:

1. Área de Atuação e Conteúdo Funcional:

Traduz-se no exercício das competências definidas no artigo 15º da Lei nº 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação e sem prejuízo de outras competências que lhe venham a ser delegadas nos termos da lei, também na prossecução das atribuições e competências previstas no âmbito da regulamentação interna dos serviços, nomeadamente: a) Superintender e coordenar as unidades orgânicas que se encontrem na sua dependência, garantindo o correto exercício das respetivas competências e tarefas; b) Garantir a execução das deliberações dos órgãos municipais nos domínios das suas competências, de acordo com as diretrizes dos membros do órgão executivo; c) Dirigir, coordenar, planificar e desenvolver de forma integrada as atividades que se enquadrem nos domínios da gestão económica e financeira, patrimonial, de recursos humanos, de arquivo e documentação e das atividades administrativas em geral; d) Garantir o apoio jurídico aos diversos serviços municipais, através de estrutura específica, coordenando ainda o patrocínio judiciário do município; e) Assegurar o desenvolvimento dos instrumentos de gestão financeira da autarquia, designadamente o Orçamento e as Grandes Opções do Plano, coordenando a sua execução; f) Garantir a gestão e coordenação da manutenção e exploração dos sistemas informáticos, das redes de comunicações e de outros instrumentos tecnológicos necessários para o funcionamento dos diversos serviços; g) Coordenar a política de investimento na área da inovação e segurança informáticas, acompanhando a sua evolução tecnológica; h) Coordenar e planificar uma política de recursos humanos dinâmica e eficaz que responda às exigências atuais do município.

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

2. Área de recrutamento:

O titular do cargo será recrutado de entre trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público nas modalidades de nomeação ou de contrato por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de seis anos em 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 1.º grau. O recrutamento será feito de entre trabalhadores com formação técnica comprovada, relacionada com a área de atuação do departamento em causa e experiência no exercício de cargos dirigentes, com competências para o exercício da função, nomeadamente:

- Gestão e Direção da Organização;
- Liderança;
- Visão Estratégica
- Orientação para o Serviço Público;
- Orientação para a Mudança e Inovação;
- Capacidade de Coordenação de Equipas.

3. Métodos de Avaliação:

O júri deliberou adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar em ambos a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final, sendo que os métodos terão carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que num dos referidos métodos venham a obter uma valorização inferior a 9,50 valores.

3.1. Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação:

3.1.1. Avaliação Curricular (AC): visa avaliar as aptidões e qualificações profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional designadamente: a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e o tipo de funções exercidas. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica (HA), a Experiência Profissional (EP) e a Formação Profissional (FP), da forma que a seguir se indica:

a) **Habilitação Académica (HA):** A classificação máxima deste fator é 20 valores e ponderar-se-á o nível habilitacional ou a sua equiparação legalmente reconhecida e o facto da Licenciatura corresponder ou não ao perfil exigido, numa das áreas de formação constantes da publicação do respetivo procedimento concursal, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, com a seguinte valorização:

Habilitações Literárias	Classificação
Licenciatura	18 valores
Mestrado em área relevante para a função	19 valores
Doutoramento em área relevante para a função	20 valores

b) **Experiência Profissional (EP)** avaliar-se-á exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, bem como o exercício de cargos ou funções de direção, coordenação e controlo.

A avaliação do subparâmetro "exercício de funções técnicas" será realizada da seguinte forma:

Exercício de funções técnicas	Classificação
6 anos até 8 anos	10 valores
>8 anos e até 10 anos	12 valores
>10 anos e até 14 anos	14 valores
>14 anos e até 18 anos	18 valores
>18 anos	20 valores

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

A avaliação do subparâmetro "cargos ou funções de direção, coordenação e controlo" será realizada da seguinte forma:

Exercício de cargos ou funções de direção, coordenação e controlo	Classificação
inferior a 3 anos	10 valores
> 3 anos e até 6 anos	12 valores
> 6 anos e até 9 anos	14 valores
> 9 anos e até 12 anos	16 valores;
> 12 anos	20 valores.

A avaliação final deste parâmetro será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$EP = (EFT + ECDC) / 2$, em que:

EP - Experiência Profissional;

EFT - Experiência em Funções Técnicas;

ECDC - Experiência em cargos ou funções de direção, coordenação e controlo.

c) Formação profissional (FP): ter-se-ão em conta cursos de especialização, seminários ou ações de formação diretamente relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, nos últimos 10 anos, nos seguintes termos:

Formação profissional	Classificação
Até 10 horas de formação	10 valores
Superior a 10 até 50 horas de formação	12 valores
Superior a 50 até 100 horas de formação	14 valores
Superior a 100 até 150 horas de formação	16 valores
Superior a 150 até 200 horas de formação	18 valores
Superior a 200 horas de formação	20 valores

Serão consideradas as ações/presenças comprovadas por certificado ou diploma que indique o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponderá a 7 horas e cada parte do dia (manhã ou tarde) por si só, equivalerá a 3,5 horas.

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

$AC = (HA + 2EP + FP) / 4$, em que:

AC - Avaliação Curricular;

HA - Habilitações Académicas;

EP - Experiência Profissional;

FP - Formação Profissional;

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, tendo o Júri decidido atribuir: o coeficiente 1, à Habilitação Académica; o coeficiente 2, à Experiência Profissional; e o coeficiente 1, à Formação Profissional.

3.1.2. Entrevista Pública (EP): visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

Tendo em consideração a complexidade das 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:

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

a) Gestão e direção da organização: pretende-se avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e interesse do(a) candidato (a) pelas funções inerentes ao mesmo, bem como, analisar a capacidade para definir a estrutura da Organização, 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.

b) Visão Estratégica: pretende-se avaliar o conhecimento da função, bem como a aptidão do candidato/a para 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.

c) Orientação para o serviço público: Pretende-se avaliar a capacidade do(a) candidato(a) para atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem da organização.

d) Orientação para a mudança e inovação: Pretende-se avaliar a capacidade do candidato(a) para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitam uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Organização.

A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, constando a respetiva fundamentação de grelha anexa à presente ata e que dela faz parte integrante, sendo a sua valoração final obtida através da média aritmética simples das pontuações obtidas em cada parâmetro a avaliar, de acordo com os seguintes níveis de classificações:

Nível de Classificação	Valoração
Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Insuficiente	8 valores

4. 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), em que:

CF - Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular (40%);

EP - Entrevista Pública (60%);

O Júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato/a proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do n.º 6 do artigo 21.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, também na sua redação atual.

Nos termos do n.º 7 do artigo 21º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, o júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

O júri deliberou ainda criar os modelos correspondentes à Avaliação Curricular (AC) e à Entrevista Pública (EP), apensos à presente ata e que dela farão parte integrante.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados, nem efeito suspensivo do recurso administrativo interposto do despacho de designação ou de qualquer outro ato praticado no decurso do procedimento, nos termos dos n.ºs 13 e 14 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação.



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

Em conformidade com o princípio da administração eletrónica, bem como da alínea e) do nº 1 do artigo 37º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, a formalização das candidaturas deverá ser efetuada em formato eletrónico, através do preenchimento do formulário correspondente ao procedimento para o cargo de direção intermédia de 1º grau, disponível na plataforma eletrónica de recrutamento do Município em <https://recrutamento.cm-spsul.pt/>

As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis, conforme divulgação que será feita pelos meios obrigatórios, designadamente no Diário da República, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Município de São Pedro do Sul.

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, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O JÚRI,

Presidente _____
(Engº João Pedro Oliveira Marques Mouro)

1.º Vogal _____
(Drª Alexandra Rodrigues Paula da Fonseca e Silva)

2.º Vogal _____
(Dr. Rui Alexandre Mendes Duarte)



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1º GRAU DE DIRE-
TOR DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1º GRAU

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome:

PARÂMETRO/FUNDAMENTAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Habilitações Académicas	____ valores
Experiência Profissional	____ valores
Formação Profissional	____ valores
$AC = (HA + 2EP + FP) / 4$	____ valores



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1º GRAU DE DIRE-
TOR DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS
CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1º GRAU

FICHA DE AVALIAÇÃO DE ENTREVISTA PÚBLICA

Nome:

Competência	Avaliação	Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa
Gestão e direção da organização			
Visão Estratégica			
Orientação para o serviço público			
Orientação para a mudança e inovação			

Fundamentação:

RESULTADO	
AVALIAÇÃO FINAL QUANTITATIVA	_____ valores