mangualde
município

ATA N.º 1 DO JÚRI

(Definição dos métodos e critérios de seleção)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU- CHEFE DE DIVISÃO EM COMISSÃO DE SERVIÇO/UNIDADE ORGÂNICA – DIVISÃO DE PLANEAMENTO E GESTÃO URBANÍSTICA

Aos vinte e cinco dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e seis, em reunião realizada por videoconferência, pelas doze horas, reuniram-se Pedro Manuel Domingos Cabral, Chefe da Divisão Técnica de Urbanismo e Habitação do Município de Penalva do Castelo, na qualidade de Presidente do Júri, João Pedro Oliveira Marques Mouro, Diretor do Departamento de Investimentos, Ambiente e Desenvolvimento Urbano do Município de São Pedro do Sul e Cristóvão Malhada Ferreira, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Local do Município de Vila Nova de Paiva, na qualidade de vogais, os quais constituem o júri do procedimento concursal supra referido, a fim de estabelecerem os critérios de avaliação do procedimento concursal em epígrafe.---

Em cumprimento das deliberações tomadas pelo órgão executivo e deliberativo adotadas em sua reunião e sessão realizada em 20/04/2026 e 28/04/2026 respetivamente, proceder-se-á à abertura do procedimento concursal nos termos do disposto no art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, e ainda alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto na sua atual redação. Foram estabelecidos os seguintes métodos de seleção a aplicar: Avaliação Curricular e Entrevista Pública, atendendo aos seguintes critérios:

- Avaliação Curricular (35%) e Entrevista Pública (65%), recaindo a seleção no candidato(a) que, em sede de apreciação curricular e entrevista pública, melhor corresponda ao perfil desejado para desempenhar o cargo, conforme previsto no n.º 1 e 6 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações da Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, e da Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro.

1- Avaliação Curricular (AC): - visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo e documentos comprovativos. O resultado da avaliação curricular resultará da ponderação da seguinte forma: Habilitação Académica (30%); Formação Profissional (30%); Experiência Profissional (40%).

1.1- Habilitação Académica (HA): onde se pondera a titularidade de grau académico. Apenas será considerada a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos: Licenciatura ou licenciatura com Mestrado Integrado - 16,00 valores; Mestrado - 18,00 valores; Doutoramento - 20,00 valores.

1.2- Formação Profissional (FP): onde se pondera as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional e competências do cargo a prover).

As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que no 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.

- A avaliação da formação profissional, será efetuada nos seguintes termos:

Entre 0 e 50 horas de formação - 4,00 valores;

Entre 51 e 100 horas de formação - 8,00 valores;

Entre 101 e 200 horas de formação - 12,00 valores;

Entre 201 e 300 horas de formação - 16,00 valores;

Entre 301 e 400 horas de formação - 18,00 valores;

Mais de 400 horas de formação – 20 valores

1.3- Experiência Profissional (EP): onde se pondera o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover.

Será ponderado o desempenho de funções na área e ainda em cargo de direção, devidamente comprovado, da seguinte forma:

Entre 4 e 8 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 12,00 valores;

Mais de 8 e até 16 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 14,00 valores;

Mais de 16 anos de experiência profissional em funções/cargo/carreiras para as quais seja exigível a posse de licenciatura - 16,00 valores;

Acresce à experiência profissional o desempenho de cargos de direção na área de atividade onde se insere o posto de trabalho a ocupar, para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura:

Até 1 ano de experiência profissional em cargo de direção - 1,00 valores;

Mais de 1 e até 3 anos de experiência profissional em cargo de direção - 2,00 valores;

Mais de 3 e até 6 anos de experiência profissional em cargo de direção - 3,00 valores;

Mais de 6 anos de experiência profissional em cargo de direção - 4,00 valores;

Na classificação curricular adotar-se-á a escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

AC= HAx0,30+FPx0,30+EPx0,40

2. Entrevista Profissional (pública): Terá a duração máxima de 40 minutos e visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências e responsabilidades do cargo a prover, e a sua valoração resultará da soma das pontuações obtidas em cada um dos fatores a seguir indicados: Interesse e motivação profissional; sentido critico; capacidade de liderança e de orientação de pessoas; capacidade de expressão e de comunicação; capacidade de estabelecer objetivos organizacionais; Visão estratégica; Orientação para a inovação e mudança; Gosto pelo trabalho de equipa.

2.1- A entrevista pública terá em conta os seguintes aspetos, a que se atribui a valorização máxima de 20 valores, assim distribuídos:

- Interesse e Motivação profissional: Entendendo-se esta como a predisposição natural para o exercício de uma função que envolve o gosto pela liderança de indivíduos e grupos; a definição de objetivos organizacionais enquadrados na política geral da autarquia, superiormente definida, a organização, o planeamento e programação das ações visando a

consecução dos objetivos, bem como a responsabilidade pelo trabalho da equipa que dirige: 4 valores.

- Sentido crítico: Capacidade de censurar, apreciando, observando e ponderando consciente e criteriosamente o que existe de melhor e pior, propondo novas formas de trabalho: 2 valores.
- Capacidade de liderança e de orientação de pessoas: Capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance de objetivos, promover as relações interpessoais demonstrando interesse pessoal nas necessidades de relacionamento com a orientação para o desenvolvimento: 4 valores.
- Capacidade de expressão e de comunicação: Entendendo-se esta como a capacidade para se exprimir oralmente com clareza, fluência de linguagem e riqueza de vocabulário: 2 valores.
- Capacidade de estabelecer objetivos organizacionais: Entendendo-se esta como a capacidade para organizar, coordenar, estruturar e planear o trabalho, estabelecendo metas a atingir, tendo em vista a consecução dos objetivos pretendidos: 2 valores.
- Visão estratégica: Capacidade de aplicação, e mobilização de recursos para atingir objetivos, definindo um plano para o futuro: 2 valores.
- Orientação para a inovação e mudança: Capacidade de orientação para a inovação refere-se à abertura organizacional às novas ideias e a propensão para a mudança através da adoção de novos métodos: 2 valores.
- Gosto pelo trabalho de equipa: Entendendo-se ser a capacidade para a troca de conhecimento e agilidade no cumprimento de metas e objetivos compartilhados: 2 valores.

2.2 – Os itens valorados com 4 valores serão classificados do seguinte modo:

Excelente – 4 valores;

Bom – 3 valores;

Suficiente – 2 valores;

Pouco – 1 valor.

Os itens valorados com 2 valores serão classificados do seguinte modo:

Excelente/Bom – 2 valores;

Suficiente/Pouco – 1 valor.

3- Classificação final

Na classificação final adotar-se-á a escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

CF= AC x 35% + EP x 65%

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

3.1 A classificação final resulta da escala que a seguir se indica:

Favorável preferencialmente - de 19 a 20 valores;

Bastante favorável - de 16 a 18 valores;

Favorável -13 a 15 valores;

Favorável com reservas - 10 a 12 valores;

Não tem perfil para o cargo - menos de 10 valores.

Os(as) candidatos(as) que não compareçam à Entrevista Pública, consideram-se automaticamente excluídos(as), não havendo lugar a audiência de interessados, nos termos do n.º 12 do artigo 21.º da Lei n.º 64/2011, de 22/12, que altera a Lei n.º 2/2004, de 15/01, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, na sua atual redação.

Em caso de igualdade de valoração final, entre candidatos(as), o desempate será efetuado, tendo em consideração:

- Em primeiro lugar, a classificação obtida no primeiro método de seleção;
- Subsistindo o empate, pela classificação obtida no segundo método de seleção.

Para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida em voz alta, foi aprovada por unanimidade.

O Júri,

O Presidente

PEDRO MANUEL DOMINGOS CABRAL

Assinado de forma digital por PEDRO MANUEL DOMINGOS CABRAL
Dados: 2026.05.25 14:33:11 +01'00'

(Pedro Cabral)

O Vogal

JOÃO PEDRO DE OLIVEIRA MARQUES MOURO

Assinado de forma digital por JOÃO PEDRO DE OLIVEIRA MARQUES MOURO
Dados: 2026.05.25 16:01:51 +01'00'

(João Mouro)

A Vogal

Assinado por: **Cristóvão Malhada Ferreira**
Num. de Identificação: 12685543
Data: 2026.05.26 09:25:48+01'00'
Certificado por: **Diário da República**
Atributos certificados: **Chefe de Divisão - Município de Vila Nova de Paiva**

CHAVE MÓVEL