



ATA N.º 1 DO JÚRI

(Definição dos métodos e critérios de seleção)

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DIREÇÃO
INTERMÉDIA DE 3.º GRAU- COMISSÃO DE SERVIÇO/UNIDADE ORGÂNICA –
UNIDADE DE ARQUIVO MUNICIPAL**

Aos dezanove dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e seis, em reunião realizada presencialmente nas instalações do município de Mangualde, pelas dezassete horas, reuniram-se Natércia de Jesus Marques Peixoto, Chefe da Divisão de Obras Públicas do Município de Mangualde, na qualidade de Presidente do Júri, Sílvia Laura da Fonseca Amaral Marques, Chefe da Divisão Financeira do Município de Mangualde e Maria Gracinda Gomes Lopes Pinheiro da Rocha, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos do Município de Mangualde, na qualidade de vogais, as 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 (40%) e Entrevista Pública (60%), 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 trinta e cinco horas.

- 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:

$$AC = HA \times 0,30 + FP \times 0,30 + EP \times 0,40$$

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 crítico; 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:

$$CF = AC \times 40\% + EP \times 60\%$$

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,

A Presidente: _____ *Natália F. Rocha* _____

A Vogal: _____ *Silvia Aparecida Paes* _____

A Vogal: _____ *Andreia Lourenço Pereira* _____