

## **Ata n.º 1**

### **Ata da reunião do Júri em que foram definidos os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau – Gabinete de Informática e Modernização Administrativa, do Município da Guarda**

Aos onze dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do procedimento concursal supracitado, designado nos termos do artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, aplicável à administração local pela referida Lei n.º 49/2012, constituído por Paula Sextina Martins de Matos, Chefe de Divisão de Fiscalização Municipal da Câmara Municipal da Covilhã, Presidente do Júri, Vítor Manuel Gomes Roque, Professor Adjunto do Departamento de Informática do Instituto Politécnico da Guarda e Paulo Alexandre Saúde Mendonça, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Sustentável da Câmara Municipal de Seia, Vogais do Júri.

Constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção do procedimento concursal de provimento acima mencionado, considerando para o efeito as condições da respetiva abertura determinadas pela Proposta PCM n.º 69/2026, aprovada pela Câmara Municipal, em 13/04/2026, e pela Assembleia Municipal da Guarda, em 29/04/2026, bem como o Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Guarda, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 47, de 9 de março de 2026, através do Aviso n.º 5084/2026/2, e demais legislação aplicável.

O perfil exigido, o conteúdo funcional, os requisitos de admissão, a área de recrutamento, as habilitações académicas e as competências do cargo a prover são os constantes do respetivo aviso de abertura, elaborado em conformidade com a legislação aplicável, o mapa de pessoal e o Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Guarda.

Considerando que a seleção dos candidatos ao presente procedimento concursal será efetuada através da aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista Pública, o Júri deliberou, por unanimidade, estabelecer os seguintes critérios de avaliação:

Relativamente à **Avaliação Curricular** (adiante **AC**): visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos às exigências do cargo, com base no seu percurso profissional e apreciação curricular, ponderando neste âmbito:

**Habilitações Académicas** (adiante **HA**) - Ponderação da titularidade do grau académico, considerando-se apenas a habilitação adequada e que corresponda a grau académico ou a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos:

Licenciatura = 18 valores;

Mestrado = 19 valores;

Doutoramento = 20 valores.

A habilitação académica será avaliada de acordo com documentos comprovativos emitidos ou homologados pelas entidades competentes portuguesas.

**Formação Profissional** (adiante **FP**) - Ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área de atuação e competências a exercer pelo cargo a prover:

De 0 a 100 horas = 10 valores;

De 101 horas a 150 horas = 12 valores;

De 151 horas a 200 horas = 14 valores;

De 201 horas a 300 horas = 16 valores;

Duração igual ou superior a 301 horas = 18 valores.

Duração igual ou superior a 301 horas e titularidade de curso específico para direção em Administração Pública ou Administração Autárquica, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual = 20 valores.

Duração inferior a 301 horas e titularidade de curso específico para direção em Administração Pública ou Administração Autárquica, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual = acresce 2 valores.

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, cursos, ações ou módulos de formação e aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo e, naqueles em que não seja indicada expressamente a respetiva duração, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a sete horas e cada semana a cinco dias.

**Experiência Profissional (adiante EProf)** - Ponderação do desempenho de funções em cargos ou carreiras com relevância para a área de atuação e exercício do cargo a prover, para as quais seja exigível a posse de licenciatura ou qualificação legal ou regulamentarmente adequada:

≥ 2 anos e < 3 anos	10 valores
≥ 3 anos e < 6 anos	14 valores
≥ 6 anos e < 10 anos	18 valores
≥ 10 anos	20 valores

Só serão admitidos os candidatos que reúnam os requisitos mínimos legal ou regulamentarmente exigidos para o cargo a prover.

Só serão avaliados os períodos de tempo de experiência profissional dos quais sejam apresentados documentos comprovativos e que evidenciem a adequação e relevância da experiência profissional para o exercício do cargo a prover.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (40\%) + EProf (40\%).$$

Relativamente à **Entrevista Pública** (adiante **EP**): visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os



aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, observando as exigências e as responsabilidades do cargo a prover, bem como a área de atuação, competências e perfil profissional do cargo, de acordo com os seguintes critérios de avaliação:

**Competência A - Liderança e Gestão das Pessoas:** Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização;

**Competência B - Visão Estratégica e Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspectiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão, orientando a sua atividade, com respeito pelos valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

**Competência C - Orientação para Resultados e Tolerância à Pressão e Contrariedades:** Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, lidando com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

**Competência D - Otimização de Recursos:** Capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.

**Competência E - Comunicação e Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros e capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Cada parâmetro de avaliação da entrevista pública, a aplicar pelo Júri do procedimento concursal na presença dos membros do Júri, é avaliado segundo os seguintes níveis classificativos que ponderam a demonstração das competências em causa:

Elevado = 20 valores;

Bom = 16 valores;

Suficiente = 12 valores;

Reduzido = 8 valores;  
Insuficiente = 4 valores;  
Não demonstra = 0 valores.

O resultado final do método de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros/competências a avaliar e utiliza a escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, ou seja, **EP = (CA + CB + CC + CD + CE) / 5**.

O Júri deliberou, por unanimidade, sobre a ponderação dos métodos de seleção e sistema de valoração final (adiante **VF**): a valoração final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula: **VF = AC (40%) + EP (60%)**.

As classificações obtidas em cada parâmetro de avaliação, em cada método de seleção e a valoração final são registadas em ficha individual própria cujo modelo é anexo à presente ata.

Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que não comparecerem à entrevista pública, para a qual será necessária a exibição de um documento de identificação.

Serão considerados como não detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo a prover todos os candidatos que, aplicada a fórmula da valoração final, obtenham um resultado inferior a 9,50 valores.

Nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, o procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.

Em caso de igualdade de classificação final, serão considerados, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate:

1. Tempo de serviço em cargos dirigentes na área de atuação do cargo a prover, prevalecendo o maior tempo.
2. Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular, prevalecendo a mais elevada.



Findo o procedimento concursal, será elaborada a proposta de designação do candidato selecionado, cuja seleção será nos termos deliberados na presente ata, com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se o Júri de ordenar os restantes candidatos.

E por não haver mais assuntos a tratar, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri.

Paços do Concelho da Guarda, 11 de maio de 2026

O Júri,

Presidente, \_\_\_\_\_

Paula Sextina Martins de Matos

Vogal, \_\_\_\_\_

Vítor Manuel Gomes Roque

Vogal, \_\_\_\_\_

Paulo Alexandre Saúde Mendonça

**Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau – Gabinete de Informática e Modernização Administrativa, do Município da Guarda**

CANDIDATO: \_\_\_\_\_

**AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) (0 - 20 valores)**

<b>CrITÉrios de AvaliaÇo</b>	<b>ValoraÇo</b>	<b>ClassificaÇo</b>
<b>HabilitaÇoes Acadmicas (HA)</b>		
Licenciatura	18 valores	
Mestrado	19 valores	
Doutoramento	20 valores	
<b>FormaÇo Profissional (FP)</b>		
De 0 a 100 horas	10 valores	
De 101 horas a 150 horas	12 valores	
De 151 horas a 200 horas	14 valores	
De 201 horas a 300 horas	16 valores	
DuraÇo igual ou superior a 301 horas	18 valores	
DuraÇo igual ou superior a 301 horas e titularidade de curso especfico para direÇo em AdministraÇo Pblica ou AdministraÇo Autrquica, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, na atual redaÇo	20 valores	
DuraÇo inferior a 301 horas e titularidade de curso especfico para direÇo em AdministraÇo Pblica ou AdministraÇo Autrquica, nos termos do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, na atual redaÇo	+2 valores	
<b>Experincia Profissional (EProf)</b>		
≥ 2 anos e < 3 anos	10 valores	
≥ 3 anos e < 6 anos	14 valores	
≥ 6 anos e < 10 anos	18 valores	
≥ 10 anos	20 valores	
<b>AC = HA (20%) + FP (40%) + EProf (40%)</b>		

**ENTREVISTA PÚBLICA (EP) (0 - 20 valores)**

Competências	Valoração Quantitativa	Fundamentação (Valoração Qualitativa)
<p><b>Competência A - Liderança e Gestão das Pessoas:</b> Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.</p>		
<p><b>Competência B - Visão Estratégica e Orientação para o serviço público:</b> Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão, orientando a sua atividade, com respeito pelos valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.</p>		
<p><b>Competência C - Orientação para Resultados e Tolerância à Pressão e Contrariedades:</b> Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, lidando com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.</p>		
<p><b>Competência D - Otimização de Recursos:</b> Capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.</p>		
<p><b>Competência E - Comunicação e Relacionamento Interpessoal:</b> Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias em grupo e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros e capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.</p>		

Valoração Qualitativa	Valoração Quantitativa
Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores
Não demonstra	0 Valores

**RESUMO DOS TEMAS ABORDADOS:**

<b>EP = (CA + CB + CC + CD + CE) / 5</b>	
--	--

**VALORAÇÃO FINAL (VF) (0 - 20 valores)**

Métodos de Seleção	Ponderação	Classificação
Avaliação Curricular	40%	
Entrevista Pública	60%	

<b>VALORAÇÃO FINAL</b>	
------------------------	--

Paços do Concelho da Guarda, 11 de maio de 2026

O Júri,

Presidente, \_\_\_\_\_

Paula Sextina Martins de Matos

Vogal, \_\_\_\_\_

Vítor Manuel Gomes Roque

Vogal, \_\_\_\_\_

Paulo Alexandre Saúde Mendonça