

**Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau
chefe da Unidade Recursos Humanos.**

ATA N.º I

**DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES, CLASSIFICAÇÃO
FINAL E DESIGNAÇÃO**

Ao oitavo dia do mês de julho de dois mil e vinte e seis, pelas 9 horas e 30 minutos, reuniu o Júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de Armamar, tomada na sessão ordinária de treze de junho do corrente ano, sob proposta da Câmara Municipal, aprovada em reunião ordinária realizada no dia cinco de junho, face à proposta apresentada pelo Vice-Presidente da Câmara, que data de um do supracitado mês de junho, constituído por António Manuel Cardoso Marques, Professor Catedrático, na qualidade de Presidente, Ricardo José Sapage Madeira, Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Recursos Humanos, na qualidade de primeiro vogal efetivo e por Sónia Cristina Morgado Faustino, Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Contratação, na qualidade de segundo vogal efetivo, para em função da complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o cargo¹ posto a concurso definirem o seguinte:

Aberta a sessão, o júri procedeu à explicitação dos termos em que irá efetuar a avaliação dos candidatos/as, atento o perfil pretendido, tendo para o efeito deliberado fixar os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências, bem como, o cálculo da classificação final.

No que se refere ao recrutamento, o cargo de dirigente da unidade de Recursos Humanos corresponde a dirigente intermédio de 3.º grau da Administração Local, devendo respeitar o previsto na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, que aprovou o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual.

Neste sentido, nos termos do n.º 2 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua atual redação e tendo em consideração a Proposta n.º 08/PRES/25, relativa à organização dos serviços do Município de Armamar, elaborada nos termos do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, e em conformidade com as regras e os critérios previstos nos diplomas supra identificados, aprovada em reunião da Câmara Municipal de 19 de dezembro de 2025 e na sessão ordinária da Assembleia Municipal de 29 de dezembro de 2025, o recrutamento para o cargo é efetuado mediante procedimento concursal, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, detentores de licenciatura ou de um currículo profissional relevante, designadamente no desempenho de funções de chefia, coordenação e controlo de serviços, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, que reúnam dois anos de experiência profissional, com o seguinte perfil: capacidade de liderança e gestão das pessoas, visão estratégica, capacidade de planeamento e organização, capacidade de decisão,

¹ A este cargo estão comeditas as competências que se encontram vertidas nos artigos 6.º e 9.º e 27.º e 28.º da estrutura orgânica e organização dos serviços da Câmara Municipal.

capacidade de orientação para a inovação e mudança, capacidade de análise da informação e sentido crítico, com experiência e conhecimentos adequados para o desempenho do respetivo cargo, sendo remunerado pela 5.ª posição remuneratória da carreira geral de técnico superior.

As competências para a ocupação do cargo da referida unidade de Recursos Humanos constam dos artigos 6.º e 9.º e 27.º e 28.º da Estrutura Orgânica e Organização da Câmara Municipal, publicada na 2.ª série do Diário da República, n.º 10, de 15 de janeiro de 2026, compete à Unidade de Recursos Humanos.

Verificadas as anteriores condições, o Júri decidiu que a presente reunião tem como objetivo a discussão dos trabalhos constantes da ordem de trabalhos abaixo enunciada.

Ordem de trabalhos:

1. Adoção da metodologia de trabalho;
2. Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação;
3. Aprovação das grelhas a utilizar no procedimento concursal.

Entrando no ponto 1, da ordem de trabalhos, o júri deliberou que o processo em causa é composto pelas seguintes etapas:

- 1.1. Verificação do cumprimento dos requisitos formais e legais;
- 1.2. Elaboração da lista dos(as) candidatos(as) admitidos(as) e excluídos(as);
- 1.3. Notificação dos(as) candidatos(as) excluídos(as);
- 1.4. Verificação dos parâmetros de avaliação curricular, de acordo com a grelha de avaliação curricular, que constitui o Anexo I da presente ata;
- 1.5. Marcação das entrevistas públicas;
- 1.6. Notificação dos candidatos(as) admitidos(as) para a entrevista pública;
- 1.7. Realização das entrevistas públicas e preenchimento da respetiva grelha, que constitui o Anexo II da presente ata;
- 1.8. Elaboração da proposta de designação, com indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no(a) candidato(a) proposto(a), abstendo-se de ordenar os restantes candidatos(as), de acordo com o n.º 6, do artigo 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual;
- 1.9. Envio ao Presidente da Câmara Municipal da proposta referida no ponto anterior.

Relativamente ao ponto 2, da ordem de trabalhos, o Júri deliberou que os métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal são a Avaliação Curricular (AC) e uma Entrevista (E), que será pública.

I- AVALIAÇÃO CURRICULAR

Assim, no que diz respeito à Avaliação Curricular (AC), que visa avaliar as aptidões profissionais do(a) candidato(a) na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, o júri deliberou que serão considerados os seguintes fatores:

- a) Habilitações Académicas (HA), em que se analisarão as habilitações académicas de nível superior ou 12.º ano de escolaridade (com currículo profissional relevante) detidas pelos(as) candidatos(as).
- b) Experiência Profissional (EP), em que se apreciará o exercício como dirigente, técnico superior ou coordenador técnico na área de atuação ou outros cargos/funções relevantes para o cargo/função.
- c) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação realizadas pelos(as) candidatos(as) e relacionadas com a área funcional do cargo a prover.

A avaliação curricular dos(as) candidatos(as) será expressa de zero a vinte valores através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = (HA + EP + FP) / 3, 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:

i. Relativamente à **Habilitação Académica (HA)**, o júri decidiu que a mesma será valorada:

- Licenciatura ou curso superior que não confira grau de licenciatura na área de estudo classificada com o código 34, prevista na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março ou grau académico superior a licenciatura na mesma área de estudo - 20 valores.
- Licenciatura ou curso superior que não confira grau de licenciatura fora da área de estudo classificada com o código 34 - 18 valores.
- Candidatos/as não possuidores/as de curso superior, conforme previsto na estrutura orgânica do município - 16 valores.

Os valores não são cumulativos e, por isso, na presença de dois ou mais itens, atribui-se o valor correspondente ao item mais elevado.

ii. No que se refere ao critério **Experiência Profissional (EP)** o júri decidiu que será ponderado do seguinte modo:

- Exercício de funções como dirigente na área de atuação ou outros cargos relevantes para a função - 20 valores;
- Exercício de funções como técnico superior na área de atuação ou outras funções relevantes para o cargo - 18 valores;
- Exercício de funções como coordenador técnico na área de atuação ou outras funções relevantes para o cargo - 16 valores.

iii. No que se refere ao critério **Formação Profissional (FP)**, o júri deliberou que o mesmo será valorado da seguinte forma: pondera-se as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, jornadas, palestras, entre outras ações de aperfeiçoamento profissional, frequentadas ou ministradas e comprovadas através de cópia do respetivo documento, que estejam relacionadas e sejam relevantes para o desempenho do cargo a concurso. Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações com interesse específico, bem como os cursos para cargos dirigentes, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.

Sempre que a duração dos cursos ou ações de formação profissional não indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração, considerar-se-á que cada dia é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

As ações de formação cujos documentos não mencionam a data de realização da formação serão pontuadas com zero valores.

A avaliação deste parâmetro terá, no máximo vinte valores, nos seguintes termos:

- Sem formação profissional / formação profissional fora da relevância para o desempenho do

cargo a prover: 0 valores;

- até 50 horas: 4 valores;
- mais de 50 horas e até 100 horas: 8 valores;
- mais de 100 horas e até 200 horas: 12 valores;
- mais de 200 horas: 18 valores;
- Cursos de especialização com interesse na área de atuação: 20 valores.

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.

No que se refere ao ponto 3, da ordem de trabalhos, o Júri deliberou aprovar os anexos I e II, a utilizar no procedimento concursal.

Mais deliberou o Júri que a ponderação a aplicar a cada um dos métodos de seleção fixados será a seguinte:

AC = Avaliação Curricular (40%) E = Entrevista Pública (60%)

No âmbito da aplicação dos métodos de seleção, considerar-se-ão excluídos(as) os(as) candidatos(as) que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos.

II . ENTREVISTA

A entrevista pública visa avaliar através de uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as competências profissionais e pessoais e, bem assim, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, sendo ponderadas as competências infra discriminadas, de harmonia com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores:

A entrevista será expressa através da aplicação da seguinte fórmula:

E = (L+OIM+TD+GC)/4, em que:

E: Entrevista pública; L: Liderança; OIM: Orientação para a inovação e mudança; TD: Tomada de decisão e GC: Gestão do Conhecimento.

Cada parâmetro é avaliado da seguinte forma:

A – Liderança (L): neste parâmetro procurar-se-á avaliar a capacidade de o/a candidato/a liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão das pessoas: 20 valores;
- Demonstrou possuir boa capacidade de liderança e gestão das pessoas: 16 valores;
- Demonstrou possuir suficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas: 12 valores;
- Demonstrou possuir reduzida capacidade de liderança e gestão das pessoas: 8 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas: 4 valores.

B – Orientação para a inovação e mudança (OIM): neste parâmetro procurar-se-á avaliar a

capacidade de o/a candidato/a para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública:

- Demonstrou possuir uma elevada capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução: 20 valores;
- Demonstrou possuir uma boa capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução: 16 valores;
- Demonstrou possuir uma suficiente capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução: 12 valores;
- Demonstrou possuir uma reduzida capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução: 8 valores;
- Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução: 4 valores.

C – Tomada de decisão (TD): neste parâmetro procurar-se-á avaliar a capacidade de o/a candidato/a tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de tomar decisões: 20 valores;
- Demonstrou possuir boa capacidade de tomar decisões: 16 valores;
- Demonstrou possuir suficiente capacidade de tomar decisões: 12 valores;
- Demonstrou possuir reduzida capacidade de tomar decisões: 8 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de tomar decisões: 4 valores.

D – Gestão do Conhecimento (GC): neste parâmetro procurar-se-á avaliar a capacidade de adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização:

- Demonstrou possuir elevada capacidade de gerir o conhecimento: 20 valores;
- Demonstrou possuir boa capacidade de gerir o conhecimento: 16 valores;
- Demonstrou possuir suficiente capacidade de gerir o conhecimento: 12 valores;
- Demonstrou possuir reduzida capacidade de gerir o conhecimento: 8 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de tolerância à pressão e contrariedades: 4 valores.

CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da soma das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$CF = (AC \times 0,40) + (E \times 0,60)$, em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular (40%)

E = Entrevista Pública (60%).

Em caso de igualdade na classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, as situações configuradas como preferenciais por Lei.

Este procedimento é urgente e de interesse público, nos termos do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada esta 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,

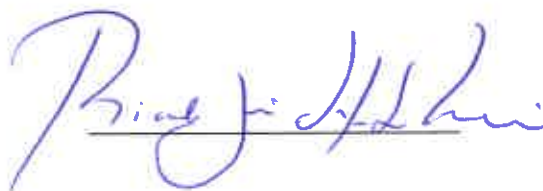
Presidente,

António Manuel Cardoso Marques



Primeiro Vogal Efetivo,

Ricardo José Sapage Madeira



Segundo Vogal Efetivo,

Sónia Cristina Morgado Faustino



[Handwritten signature]

ANEXO I

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau chefe da Unidade Recursos Humanos

FICHA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do/a candidato/a:

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	MÉTODO DE CLASSIFICAÇÃO	PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA
Habilitação académica	Licenciatura ou curso superior que não confira grau de licenciatura na área de estudo classificada com o código 34	20 valores
	Licenciatura ou curso superior que não confira grau de licenciatura fora da área de estudo classificada com o código 34	18 valores
	Candidatos/as não possuidores de curso superior, quando as leis orgânicas expressamente o prevejam	16 valores
Formação profissional	Cursos de especialização com interesse na área de atuação	20 valores
	mais de 200 horas	18 valores
	mais de 100 horas e até 200 horas	12 valores
	mais de 50 horas e até 100 horas	8 valores
	até 50 horas	4 valores
Experiência profissional	Sem formação profissional / formação profissional fora da relevância para o desempenho do cargo a prover	0 valores
	Exercício de funções como dirigente na área de atuação ou outros cargos relevantes	20 valores
	Exercício de funções como técnico superior na área de atuação ou outras funções relevantes para o cargo	18 valores
	Exercício de funções como coordenador técnico na área de atuação ou outras funções relevantes	16 valores

CLASSIFICAÇÃO

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

Sendo:

AC – Avaliação curricular;

HÁ – Habilitação académica;

FP – Formação profissional;

EP – Experiência profissional;

ANEXO II

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau chefe da Unidade Recursos Humanos

FICHA DA ENTREVISTA PÚBLICA

Nome do/a candidato/a:			
PARÂMETROS DE APRECIÇÃO	MÉTODO DE CLASSIFICAÇÃO		PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA
A – Liderança	Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão das pessoas	20 valores	
	Demonstrou possuir boa capacidade de liderança e gestão das pessoas	16 valores	
	Demonstrou possuir suficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas	12 valores	
	Demonstrou possuir reduzida capacidade de liderança e gestão das pessoas	8 valores	
	Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão das pessoas	4 valores	
B – Orientação para a mudança e inovação	Demonstrou possuir elevada capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução	20 valores	
	Demonstrou possuir boa capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução	16 valores	
	Demonstrou possuir suficiente capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução	12 valores	
	Demonstrou possuir reduzida capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução	8 valores	
	Demonstrou possuir insuficiente capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução	4 valores	
C – Tomada de decisão	Demonstrou possuir elevada capacidade de tomar decisões	20 valores	
	Demonstrou possuir boa capacidade de tomar decisões	16 valores	
	Demonstrou possuir suficiente capacidade de tomar decisões	12 valores	
	Demonstrou possuir reduzida capacidade de tomar decisões	8 valores	
	Demonstrou possuir insuficiente capacidade de tomar decisões	4 valores	
D – Gestão do conhecimento	Demonstrou possuir elevada capacidade de gerir o conhecimento	20 valores	
	Demonstrou possuir boa capacidade de gerir o conhecimento	16 valores	
	Demonstrou possuir suficiente capacidade de gerir o conhecimento	12 valores	
	Demonstrou possuir reduzida capacidade de gerir o conhecimento	8 valores	
	Demonstrou possuir insuficiente capacidade de gerir o conhecimento	4 valores	
CLASSIFICAÇÃO			

Classificação Final

Avaliação Curricular (AC): _____ valores

Entrevista Pública (EP): _____ valores

$$CF = (40AC + 60EP)/100$$

CF = _____ valores

Resultado:

☐ Candidato/a detentor/a do perfil adequado para eventual proposta de designação.

☐ Candidato/a não detentor/a do perfil mínimo exigido.

☐ Excluído/a por falta de comparência à Entrevista Pública.

Fundamentação final:
