



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DA UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU -**

Aos cinco dias do mês de junho de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu o Júri do presente procedimento concursal designado por deliberação da Assembleia Municipal da Lousã de vinte e sete de fevereiro último, sob proposta da Câmara Municipal, nos termos da deliberação proferida na reunião do passado dia dezoito de fevereiro, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, a adotar para selecionar o candidato a prover no cargo acima mencionado, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro – *Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública*, na sua redação atual, adaptado à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual.

Estiveram presentes os Senhores, Dr.ª Maria Adelaide Machado da Silva Loio, Diretora da Unidade de Organização, Gestão de Recursos Humanos e Formação, da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, como Presidente do Júri, Dr.ª Joana Marta Valente dos Santos Pinho, Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município da Figueira da Foz, e João Vasco Barata Lopes, Chefe da Divisão de Administração e Gestão do Município de Góis, ambos na qualidade de vogais efetivos.

Considerando o estatuído no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, aplicável por força do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista Pública de Seleção, ambas com carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que, num dos referidos métodos, venham a obter uma pontuação inferior a 10 valores, considerando-se a pontuação mínima de 9,50 valores, por arredondamento.

- AVALIAÇÃO CURRICULAR:

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos para o exercício do cargo dirigente a prover, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, onde serão considerados e ponderados os fatores abaixo discriminados, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:



$$AC = \frac{HA + 1,5 * FPG + FPE + 1,5 * EPG + EPE}{6}$$

6

Sendo:

HA = Habilitações Académicas, onde se avaliará a titularidade do grau académico, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com a seguinte ponderação:

♦ Doutoramento	20 valores;
♦ Mestrado	19 valores;
♦ Licenciatura	18 valores.

FPG = Formação Profissional Geral, onde se ponderará a participação, nos últimos 5 anos, na qualidade de formando, em iniciativas formativas (designadamente, ações de formação, seminários, conferências, simpósios), relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, bem como as relacionadas com as temáticas da direção, gestão, coordenação, supervisão e articulação de serviços, conceção, gestão de projetos e de organização de recursos humanos e financeiros, de acordo com a seguinte ponderação:

♦ ≥ 210 horas de formação	20 valores;
♦ ≥ 140 e < 210 horas de formação	15 valores;
♦ ≥ 70 e < 140 horas de formação	10 valores;
♦ < 70 horas de formação	5 valores.

Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.

FPE = Formação Profissional Específica, onde se avaliará a aprovação em cursos específicos para alta direção ou cursos equiparados em administração pública ou administração autárquica, bem como de cursos de pós-graduação e/ou de especialização (com avaliação final) relacionados com a área de atividade do cargo a prover, ministrados por autoridade reconhecida, de acordo com a seguinte ponderação:

♦ Cursos específicos para alta direção (com duração ≥ 300 horas)	18 valores;
♦ Cursos específicos para alta direção (com duração < 300 horas)	16 valores;
♦ Cursos de pós-graduação e/ou de especialização (com duração ≥ 60 horas)	14 valores;
♦ Seminário de alta direção (com duração ≤ 35 horas)	10 valores;
♦ Sem formação específica	00 valores.

Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.

Acresce 1 valor por cada curso, para além do primeiro (considerando-se este o que corresponder a uma maior valoração), nos termos acima mencionados, quando aplicável, até ao limite de 20 valores.



EPG = Experiência Profissional Geral, onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos, carreiras ou categorias, para as quais seja exigível uma licenciatura, na área de atividade em que concretamente se insere o cargo a concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

♦ ≥ 12 anos	20 valores;
♦ ≥ 10 anos e < 12 anos	18 valores;
♦ ≥ 08 anos e < 10 anos	16 valores;
♦ ≥ 06 anos e < 08 anos	14 valores;
♦ ≥ 04 anos e < 06 anos	12 valores;
♦ < 04 anos	10 valores.

Neste parâmetro, não será considerado o tempo de serviço correspondente ao exercício de cargos dirigentes.

EPE = Experiência Profissional Específica, onde se ponderará o exercício de funções dirigentes na administração pública, na área de atividade em que concretamente se insere o cargo a concurso, nos termos que a seguir se indicam:

♦ ≥ 04 anos	20 valores;
♦ ≥ 02 anos e < 04 anos	16 valores;
♦ ≥ 01 ano e < 02 anos	12 valores;
♦ < 01 ano	10 valores.

Na avaliação curricular apenas serão consideradas e ponderadas as habilitações académicas, a experiência profissional e as iniciativas formativas que se encontrem devidamente comprovadas.

- ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO:

A entrevista pública de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, mediante a avaliação dos seguintes parâmetros:

1. **Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização** → ponderará a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, bem como a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
2. **Capacidade de liderança e de gestão de pessoas** → apreciará a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização;

3. **Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico** → ponderará a percepção e atitude crítica sobre as estruturas organizativas em geral e, designadamente, sobre a da Câmara Municipal da Louçã, de forma a avaliar a sua capacidade de melhoramento e de implementação de novas estratégias, tendo em vista a otimização dos serviços a prestar, mediante a identificação, interpretação e avaliação de diferentes tipos de dados, relacionando-os de forma lógica e com visão crítica;
4. **Responsabilidade e compromisso com o serviço** → ponderará a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente;
5. **Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional** → ponderará o currículo e percurso profissionais do candidato, de um modo global, bem como os seus conhecimentos relativos aos aspetos legais e organizativos inerentes ao cargo a prover;
6. **Capacidade de expressão e de comunicação** → procurará avaliar, com base nas respostas dadas, a capacidade de síntese, a sistematização e a clareza de raciocínio do candidato.

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 um dos parâmetros a avaliar, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

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

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

Será expressa em valor numérico, na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, e será determinada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EPS}{2}$$

Em que:

CF = Classificação Final;



AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Pública de Seleção.

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação da fórmula de classificação final, preferirá o candidato que detiver maior pontuação na Avaliação Curricular.

Subsistindo o empate, será dada preferência ao candidato que tiver uma classificação mais elevada no item relativo aos *“Conhecimentos Especializados e Qualidade da Experiência Profissional”* do método Entrevista Pública de Seleção.

A falta de comparência dos candidatos à Entrevista Pública de Seleção equivale à desistência do concurso, sendo os mesmos considerados eliminados do procedimento.

O Júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar os modelos correspondentes à Avaliação Curricular e à Entrevista Pública de Seleção, apensos à presente ata e que farão parte integrante dela.

Nos termos previstos nos n.ºs 6 e 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, não haverá lugar à ordenação final de candidatos, podendo o júri considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

Considerando o preceituado no n.º 13 do mencionado artigo 21.º, não haverá lugar à audiência dos interessados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, pelas onze horas, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Lousã, 5 de junho de 2026

O JÚRI,

A Presidente do Júri,

(Dr.ª Maria Adelaide Machado da Silva Loio)



A Primeira Vogal,

(Dr.^a Joana Marta Valente dos Santos Pinho)

O Segundo Vogal,

(Dr. João Vasco Barata Lopes)



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DA UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU -**

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME:

PARÂMETRO/FUNDAMENTAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
HA = Habilitações Académicas: (...)	__ valores
FPG = Formação Profissional Geral: (...)	__ valores
FPE = Formação Profissional Específica: (...)	__ valores
EPG = Experiência Profissional Geral: (...)	__ valores
EPE = Experiência Profissional Específica: (...)	__ valores
$AC = \frac{HA + 1,5 \cdot FPG + FPE + 1,5 \cdot EPG + EPE}{6}$	__ Valores



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DA UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU -**

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELECÇÃO

NOME:

1. Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização:

	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

2. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas:

	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

3. Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico:

	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

4. Responsabilidade e compromisso com o serviço:

	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				



5. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional:					
	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

6. Capacidade de expressão e de comunicação:					
	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

Valoração Final (Média)	Valores
--------------------------------	----------------