

Ata n.º 1 /2022

**Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo dirigente |
Diretor do Departamento de Conservação e Gestão Operacional
Fixação dos parâmetros de avaliação**

1. Aos 29 dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu, por meios telemáticos, o júri designado por deliberação da Assembleia Municipal de Leiria, de vinte e nove de abril de dois mil e vinte e dois, para assegurar a tramitação do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Sr. Doutor Paulo Alexandre Lopes Fernandes, Professor Coordenador da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria (Presidente), Sr. Dr. Leandro Miguel Gomes Sousa, Diretor-Delegado de Administração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Leiria (1.º Vogal) e Sr.ª Dr.ª Isabel Fernanda Lopes Duarte, Diretora de Serviços de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Leiria (2.º Vogal).
2. Teve aquela reunião, por finalidade, a de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação.
3. Para tanto, deve o júri considerar as injunções que a que o sobredito procedimento se encontra vinculado, contidas na deliberação da Câmara Municipal de Leiria, de vinte e dois de março de dois mil e vinte e dois, cujo teor se dá aqui por reproduzido na íntegra.
4. Assim, no uso das competências que lhe são conferidas e ao abrigo do disposto nos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, aplicáveis por força e com as adaptações contidas na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, deliberou para tanto e por unanimidade, o que faz constar dos seguintes títulos.

Título I

A reunião do júri destinou-se à definição dos critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista pública, bem como o sistema de classificação final dos candidatos ao procedimento concursal acima identificado, incluindo a correspondente fórmula classificativa, tendo deliberado, por unanimidade, o seguinte:

- a). Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura adequada ao cargo, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo e que reúnam um mínimo de seis anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia de 1.º grau;
- b). Adotar como métodos de seleção a avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, tanto em cada um dos métodos de seleção, como na classificação final.

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

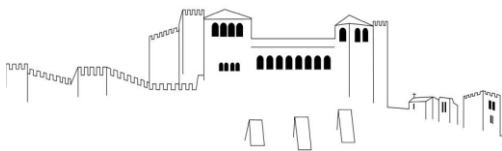
1. Avaliação curricular:

1.1. Finalidade:

A avaliação curricular visa analisar as qualificações dos candidatos.

1.2. Elementos a ponderar:

A avaliação curricular pondera, de acordo com o perfil exigido, os elementos considerados de maior relevância para o cargo a prover e a seguir indicados:



a) Habilitação académica: será ponderado o grau académico detido pelos candidatos, devidamente comprovado e a adequação do grau à área do cargo a prover;

b) Formação profissional: serão consideradas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, adequados à área do cargo a prover, desde que comprovadas por documento adequado. Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas.

c) Experiência profissional: será ponderado o exercício de funções na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, ou em áreas afins, na carreira de técnico superior (funções com grau de complexidade 3), bem como o exercício de funções de coordenação, ou o exercício de cargos de direção intermédia.

1.3. Resultado final:

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e sem arredondamentos, bem como cada fator nela considerada através da aplicação da seguinte fórmula, ponderando os diferentes fatores, nas percentagens indicadas:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações académicas;

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

Habilitações académicas: o júri decidiu ponderar o fator licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo a concurso, aferidos de acordo com os seguintes critérios:

Licenciatura – 16 valores;

Mestrado – 17 valores;

Doutoramento – 19 valores;

Acresce um valor por habilitação em área considerada adequada.

Formação Profissional – neste item o júri deliberou considerar as ações de formação com interesse específico, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos. Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos. A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, nos seguintes moldes:

≤ 60 horas – 12 valores

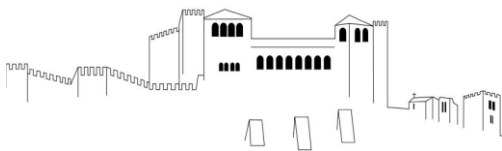
> 60 horas e ≤ 90 horas -14 valores

> 90 horas ≤ 120 horas – 16 valores

> 120 horas ≤ 150 horas – 18 valores

> 150 horas – 20 valores

Pós-graduações ou especializações acresce 5valores, por cada uma, até ao máximo de 20 valores.



Experiência Profissional – os critérios terão em consideração o efetivo exercício de funções na área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, ou em áreas afins, a avaliar em função do número de anos de exercício de funções como Técnico Superior ou Equiparado e dirigente.

6 anos – 10 valores

>7 anos e ≤ 9 anos – 14 valores

>9 anos e ≤12 anos – 16 valores

>12 anos e ≤15 anos – 18 valores

>15 anos – 20 valores

Considera-se não aprovado quem obtiver classificação na avaliação Curricular inferior a 9,5 valores.

Para efeitos de avaliação curricular, o júri procedeu à elaboração de uma ficha de avaliação cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo I).

1.4. Ponderação do método:

A ponderação da avaliação curricular para a pontuação final é de 55%.

2. Entrevista pública:

2.1. Finalidade:

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos(as) candidatos (as). Tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, o júri deliberou que a entrevista pública será realizada com vista a verificar, de forma imparcial e objetiva, o preenchimento dos critérios destinados a aferir a conformidade da candidatura com o perfil exigido, no que toca a: Conhecimentos especializados e experiência profissional, Liderança e gestão das pessoas, Planeamento e organização, Orientação para a inovação e mudança, mediante conversação dirigida à perceção e à qualificação das características próprias dos(as) candidatos(as), num contexto de imediação pessoal.

2.2. Parâmetros a avaliar:

a) Conhecimentos especializados e experiência profissional: será ponderado o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional detidos pelos candidatos e essenciais ao adequado desempenho do cargo;

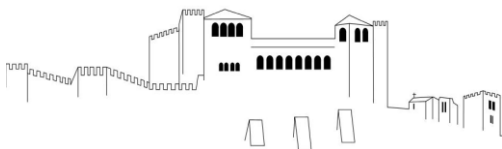
b) Liderança e gestão das pessoas: será apreciada a capacidade dos candidatos para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores/trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e para estimular a iniciativa e a responsabilização;

c) Planeamento e organização: será considerada a capacidade dos candidatos para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

d) Orientação para a inovação e mudança: será ponderada a capacidade dos candidatos para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e para apoiar ativamente a sua implementação.

2.3. Resultado final:

A entrevista pública é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e sem arredondamentos, obtendo-se através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo excluído o candidato que não compareça à sua aplicação.



2.4. Ponderação do método:

A ponderação da entrevista pública para a pontuação final é de 45%.

Título II

(Pontuação final e ordenação)

Terminada a aplicação dos métodos de seleção, o júri procede à pontuação final e à ordenação dos candidatos que completarem o procedimento.

1. Pontuação final:

A pontuação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e sem arredondamentos, obtendo-se através da média aritmética ponderada dos resultados finais obtidos em cada um dos métodos de seleção, sendo excluídos, por considerados como não sendo detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo de direção a concurso, todos(as) os(as) que, aplicada a fórmula supra, obtenham um resultado inferior a 9,50 valores.

O júri deliberou atribuir uma ponderação de 55% ao método de Avaliação Curricular e 45 % ao método de Entrevista Pública, da qual resultará a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EP \times 45\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

2. Ordenação:

A ordenação é efetuada por ordem decrescente da pontuação final obtida.

2.1. Critérios de desempate:

A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de pontuação final é sucessivamente efetuada, de forma decrescente, em função do resultado final obtido na avaliação curricular e na entrevista pública. Caso da aplicação daqueles critérios subsista a situação de empate na pontuação final prefere, sucessivamente, o candidato que tenha obtido a classificação mais elevada no primeiro, no segundo e no terceiro elementos de ponderação da avaliação curricular e no primeiro, segundo, terceiro e quarto parâmetros de avaliação da entrevista pública.

Título III

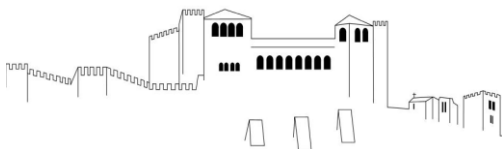
(Ficha individual)

A ficha individual de aplicação dos métodos de seleção, contendo as classificações a atribuir nos elementos a ponderar na avaliação curricular e nos parâmetros a avaliar na entrevista pública, incluindo os critérios específicos a observar naquela atribuição, bem como de pontuação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, é aprovada em anexo à presente ata.

Título IV

(Disposições complementares)

Em tudo o que não se encontrar especialmente previsto na presente ata é aplicável o disposto no Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, não havendo, contudo lugar a audiência de interessados, conforme o n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004. Todos os candidatos serão notificados(as) para a



Município de Leiria

Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

realização da entrevista pública, bem como do resultado do procedimento concursal, através de correio registado simples.

O júri, findo o procedimento concursal, elaborará a proposta de designação, com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu no(a) candidato(a) proposto(a), abstando-se de ordenar os restantes, podendo, ainda, considerar que nenhum dos(as) candidatos(as) reúne condições para ser designado(a).

E não havendo mais assuntos a tratar, foram dados por findos os trabalhos de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O júri

Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal

Anexo I

(a que se refere o Título III)

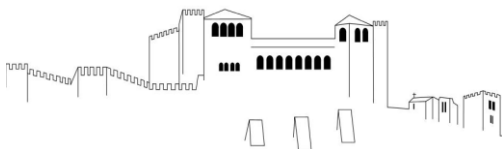
Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo dirigente |
Diretor do Departamento de Conservação e Gestão Operacional
Ficha Individual - Nome completo do candidato

Fixação dos parâmetros de Avaliação curricular |

Avaliação curricular |

Ac

Elementos a ponderar	Habilitação académica Ha ¹ Acresce um valor por habilitação em área considerada adequada.	Doutoramento	19 valores	
		Mestrado	17 valores	
		Licenciatura	16 valores	
	Formação profissional	> 150 horas	20 valores	



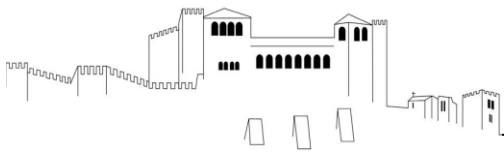
Município de Leiria

Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

	Fp²	> 120 horas ≤ 150 horas	18 valores	
		> 90 horas ≤ 120 horas	16 valores	
		> 60 horas e ≤ 90 horas	14 valores	
		≤ 60 horas	12 valores	
		Pós-Graduações e Cursos de Especialização	5 valores/cada	
	Experiência profissional Ep³	>15 anos	20 valores	
		>12 anos e ≤15 anos	18 valores	
		>9 anos e ≤12 anos	16 valores	
		>7 anos e ≤9 anos	14 valores	
		≤6 anos	10 valores	
Valoração	$Ac = (Ha*30\%) + (Fp*30\%) + (Ep*40\%)$			

Observações:



Município de Leiria

Câmara Municipal

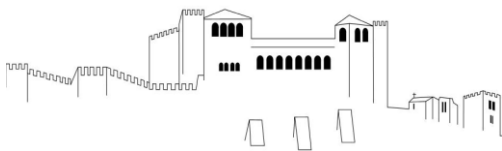
(Divisão de Recursos Humanos)

Entrevista pública |
Ep

Parâmetros a avaliar	Questões colocadas pelo júri	Resumo dos assuntos abordados pelo candidato	Votação				Fundamentação da classificação		
			Demonstrou de forma elevada	Demonstrou de forma adequada	Demonstrou de forma suficiente	Não Demonstrou			
			20 Valores	16 Valores	12 Valores	8 Valores			
Conhecimentos especializados e experiência profissional Cee ⁴			Nominal	Presidente					
				1.º Vogal					
				2.º Vogal					
				Por maioria					
Liderança e gestão das pessoas Lgp ⁵			Nominal	Presidente					
				1.º Vogal					
				2.º Vogal					
				Por maioria					
Planeamento e organização Po ⁶			Nominal	Presidente					
				1.º Vogal					
				2.º Vogal					
				Por maioria					
Orientação para a inovação e mudança Oim ⁷			Nominal	Presidente					
				1.º Vogal					
				2.º Vogal					
				Por maioria					
Valoração	Ep = (Cee + Lgp + Po + Oim)/4								

Valoração final |
Vf

$$Vf = (Ac \times 55\%) + (Ep \times 45\%)$$



¹ Para efeitos de determinação da classificação a atribuir, considera-se apenas a habilitação académica ou, sendo o caso, a sua equiparação legalmente reconhecida, que se encontre devidamente comprovada por certificado ou outro documento idóneo emitido por entidade competente. Para efeitos de determinação da classificação a atribuir, considera-se adequada a habilitação académica em gestão no domínio da administração pública e ou autárquica ou numa das áreas específicas que a integram, de entre as enunciadas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 12.º da Lei n.º 2/2004 ou nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012. Considera-se igualmente adequada, a habilitação académica relacionada com as áreas de atuação específicas da unidade orgânica, de acordo com o previsto no Despacho n.º 12854-C/2021, de 30 de dezembro, incluindo as exigidas àqueles que ali exerçam funções, ou em áreas transversais e ou específicas cujos conhecimentos detenham predominante aplicação prática na prossecução das respetivas atribuições e competências.

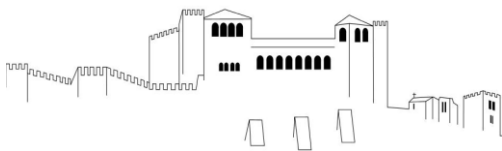
² Para efeitos de determinação da classificação a atribuir, considera-se apenas a formação profissional comprovada por certificado ou outro documento idóneo emitido por entidade competente. Para efeitos de determinação da classificação a atribuir, considera-se adequada a formação profissional em gestão no domínio da administração pública e ou autárquica ou numa das áreas específicas que a integram, de entre as enunciadas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 12.º da Lei n.º 2/2004 ou nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012 ou com o desenvolvimento das áreas específicas de competência do pessoal dirigente previstas no artigo 15.º seguinte. Considera-se igualmente adequada, a formação profissional relacionada com as áreas de atuação específicas e comuns da unidade orgânica de acordo com o previsto no Despacho n.º 12854-C/2021 ou com o desenvolvimento das competências comportamentais que integram o perfil exigido para o exercício do cargo dirigente, ou em áreas transversais e ou específicas cujos conhecimentos detenham predominante aplicação prática na prossecução das respetivas atribuições e competências.

³ Para efeitos de determinação da classificação a atribuir, considera-se apenas a experiência profissional comprovada por declaração ou outro documento idóneo emitido por entidade competente. Para efeitos de determinação da classificação a atribuir, considera-se adequada a experiência profissional em gestão no domínio da administração pública e ou autárquica. Considera-se igualmente adequada, a experiência profissional relacionada com as áreas de atuação específicas e comuns da unidade orgânica, de acordo com o previsto no Despacho n.º 12854-C/2021, de 30 de dezembro ou noutras áreas de atuação para cujo exercício tenha sido exigida habilitação académica em área adequada.

⁴ O júri deve conseguir perceber se o candidato possui os conhecimentos especializados, designadamente os relativos a aspetos legais e organizacionais e a experiência profissional, fundamentada no correspondente percurso profissional, necessários à coordenação técnica da sua unidade orgânica; se se mantém actualizado sobre a evolução e tendências nacionais e internacionais nas áreas de conhecimento relevantes para a missão e objetivos do serviço; se se preocupa em alargar os seus conhecimentos e experiência a outras áreas científicas e profissionais, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas e da atuação e, ainda, se utiliza as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. A determinação da classificação a atribuir é efetuada por votação nominal e por maioria.

⁵ O Júri deve conseguir perceber se o candidato será capaz de envolver os colaboradores na definição dos objetivos individuais e de considerar as suas propostas, articulando-as com os objetivos do serviço; de promover o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação; de estimular a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades e, ainda, se tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança. A determinação da classificação a atribuir é efetuada por votação nominal e por maioria.

⁶ O Júri deve conseguir perceber se o candidato será capaz de planear e coordenar a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos, de definir prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes, se acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos e, ainda, se revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas. A determinação da classificação a atribuir é efetuada por votação nominal e por maioria.



Município de Leiria Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

⁷ O Júri deve conseguir perceber se o candidato será capaz de assumir e concretizar, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoiar as equipas de trabalho nesse processo; de fomentar a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados; de adotar e propor soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho e de aderir às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais. A determinação da classificação a atribuir é efetuada por votação nominal e por maioria.