

Ata n.º 59/2022

**Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo dirigente |
Chefe da Divisão Administrativa e da Qualidade (Referência PC.08.2022)
Fixação dos parâmetros de avaliação**

1. Aos vinte e quatro dias do mês de junho 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 Manuel Ângelo Gomes Abrunhosa Marques Almeida, Professor Adjunto da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria (Presidente); Sr.ª Dr.ª Lina Fernanda Vieira Frazão, Diretora do Departamento de Modernização Administrativa e Qualidade (em regime de substituição) da Câmara Municipal de Leiria (1.º Vogal) e Sr.ª Dr.ª Carla Sofia Carvalho Faustino, Chefe da Divisão Comercial (em regime de substituição) dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento 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 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

(Métodos de seleção)

Terminada a apreciação de candidaturas, o júri procede à aplicação, num único momento, dos métodos de seleção avaliação curricular e entrevista pública aos candidatos que se encontrem na área de recrutamento, de forma a verificar a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.

1. Avaliação curricular:

1.1. Finalidade:

A avaliação curricular visa analisar as qualificações dos candidatos.

1.2. Elementos a ponderar:

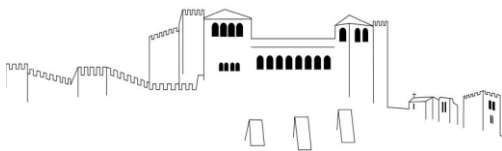
A avaliação curricular pondera, de acordo com o perfil exigido, os elementos considerados de maior relevância para o cargo a prover e a seguir indicados:

a) Habilitação académica: será ponderado o grau académico detido pelos candidatos, devidamente comprovado e em área adequada ao cargo a prover;

b) Formação profissional: será ponderado, no intervalo de tempo considerado, o número de horas ou a natureza das ações de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos candidatos, devidamente comprovadas e em área adequada ao cargo a prover;

c) Experiência profissional: será ponderado o número de anos ou a natureza da experiência profissional detida pelos candidatos, devidamente comprovada e em área adequada ao cargo a prover.

1.3. Resultado final:



A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorção até às centésimas e sem arredondamentos, obtendo-se através da média aritmética simples das classificações dos elementos a ponderar, não sendo exigido aos candidatos que compareçam à sua aplicação.

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 analisar os conhecimentos especializados e experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados pelos candidatos.

2.2. Parâmetros a avaliar:

A entrevista pública avalia, de acordo com o perfil de competências exigido, os parâmetros de maior relevância para o cargo a prover e a seguir indicados:

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 valorção 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 atribuição da pontuação final e à ordenação dos candidatos que completem o procedimento.

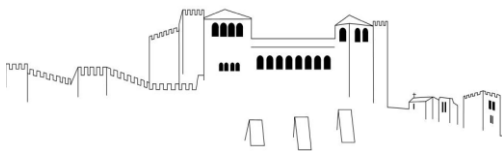
1. Pontuação final:

A pontuação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorção 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 os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

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

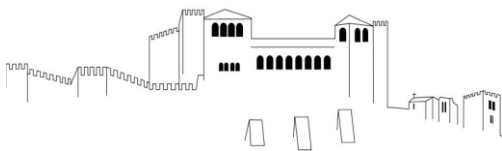
(Disposições complementares)

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.

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



Município de Leiria

Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

Anexo

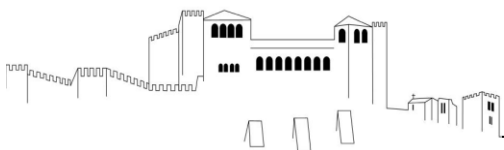
(a que se refere o Título III)

Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo dirigente |
Chefe da Divisão Administrativa e da Qualidade (Referência PC.08.2022)
Ficha Individual - Nome completo do candidato

Fixação dos parâmetros de Avaliação curricular |

Elementos a ponderar	Habilitação académica Ha ¹	Avaliação curricular		
			Ac	
	Habilitação académica Ha ¹	Doutoramento comprovado em área adequada	20 valores	
		Mestrado comprovado em área adequada	18 valores	
		Licenciatura comprovada em área adequada	16 valores	
		Grau comprovado em área inadequada	8 valores	
	Formação profissional Fp ²	> 350 horas comprovadas em área adequada	20 valores	
		Entre 350 e 100 horas de formação comprovadas em área adequada	18 valores	
		< 100 horas de formação comprovadas em área adequada	16 valores	
		Ações comprovadas em área inadequada	8 valores	
	Experiência profissional Ep ³	> 10 anos comprovados em área adequada	20 valores	
		≤ 10 anos comprovados em área adequada	18 valores	
		≤ 5 anos comprovados em área adequada	16 valores	
		Experiência comprovada em área inadequada	8 valores	
Valoração	Ac = (Ha + Fp + Ep) / 3			

Observações:



Município de Leiria

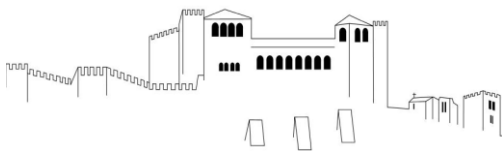
Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

Entrevista pública |

Ep

Parâmetros a avaliar	Questões colocadas pelo júri	Resumo dos assuntos abordados pelo candidato	Votação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente	Fundamentação da classificação
				20 Valores	16 Valores	12 Valores	8 Valores	4 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 x 55%) + (Ep x 45%)									



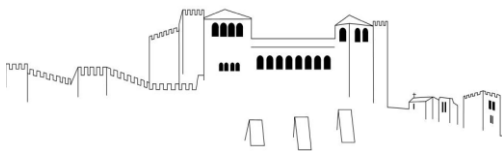
¹ Para efeitos de determinação da classificação a atribuir, considera-se apenas a habilitação académica ou, sendo o caso, a sua equiparação legalmente reconhecida, que se encontre devidamente comprovada por certificado ou outro documento idóneo emitido por entidade competente. Para efeitos de determinação 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 dos últimos 10 anos e a comprovada por certificado ou outro documento idóneo emitido por entidade competente. O curso de especialização, pós-graduação ou outro de idêntico valor ministrado por instituição de ensino superior em área adequada ou o curso de formação profissional específica previsto no artigo 12.º da Lei n.º 2/2004 ou no artigo 14.º da Lei n.º 49/2012 é igualmente classificado com 20 valores. 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. As funções de direção, coordenação e controlo enquadradas pelo exercício de cargo dirigente em área adequada são igualmente classificadas com 20 valores. 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 atualizado 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.



Município de Leiria Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

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.

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.