

**Ata n.º 71/2022**

**Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo dirigente |  
Chefe da Divisão de Auditoria (Referência PC.12.2022)  
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. Dr. Manuel José Andrino Pereira, Professor Adjunto da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria (Presidente); Sr.ª Dr.ª Sofia Pereira, Diretora do Departamento Financeiro e Jurídico (em regime de substituição) da Câmara Municipal de Leiria (1.º Vogal) e Sr.ª Dr.ª Magali Filipe, Chefe da Divisão de Controlo de Gestão e Estratégia (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 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**

**(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:**

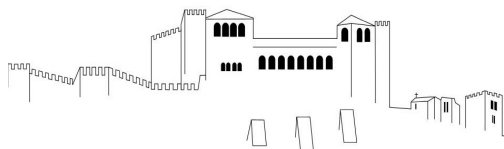
A avaliação curricular visa analisar as qualificações dos candidatos.

**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, 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 valoração 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 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 atribuição da pontuação final e à ordenação dos candidatos que completem o procedimento.

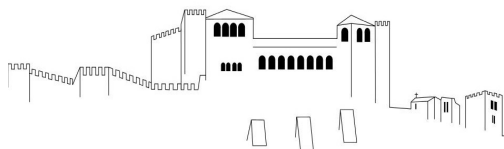
## 1. Pontuação final:

A pontuação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com 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 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:



# Município de Leiria Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

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

Assinado por: **MANUEL JOSÉ ANDRINO PEREIRA**

Num. de Identificação: 04122567  
Data: 2022.07.07 09:30:44+01'00'



**Presidente**

Assinado por: **Sofia Pereira**  
Num. de Identificação: 10538523  
Data: 2022.07.07 18:13:03+01'00'

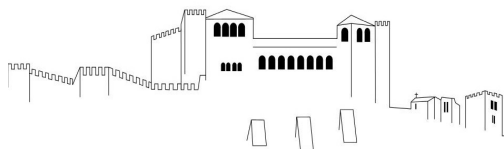


**1.º vogal**

**MAGALI  
FILIPE**

Assinado de forma digital  
por MAGALI FILIPE  
Dados: 2022.07.07  
16:24:37 +01'00'

**2.º Vogal**



# Município de Leiria

## Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

### Anexo

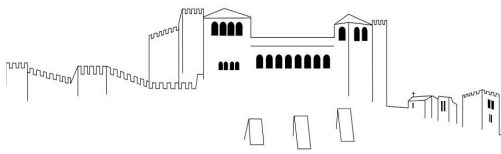
(a que se refere o Título III)

Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo dirigente |  
Chefe da Divisão de Auditoria (Referência PC.12.2022)  
Ficha Individual - Nome completo do candidato

Fixação dos parâmetros de Avaliação curricular |

|                      |                                                      | Avaliação curricular                                           |            |           |
|----------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------|-----------|
| Elementos a ponderar | Habilitação académica  <br><b>Ha</b> <sup>1</sup>    | Doutoramento comprovado em área adequada                       | 20 valores | <b>Ac</b> |
|                      |                                                      | Mestrado comprovado em área adequada                           | 18 valores |           |
|                      |                                                      | Licenciatura comprovada em área adequada                       | 16 valores |           |
|                      |                                                      | Grau comprovado em área inadequada                             | 8 valores  |           |
|                      | Formação profissional  <br><b>Fp</b> <sup>2</sup>    | > 350 horas de formação comprovada 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  <br><b>Ep</b> <sup>3</sup> | > 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            | <b>Ac = (Ha + Fp + Ep)/3</b>                         |                                                                |            |           |

Observações:

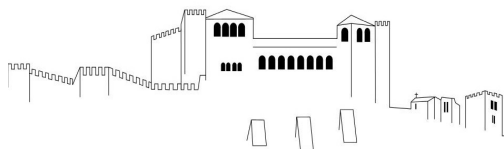


# Município de Leiria

## 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<br>Valores | 16<br>Valores | 12<br>Valores | 8<br>Valores | 4<br>Valores |                                |  |
| Conhecimentos especializados e experiência profissional  <br><b>Cee</b> <sup>4</sup> |                              |                                              | Nominal | Presidente    |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | 1.º Vogal     |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | 2.º Vogal     |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | Por maioria   |               |               |              |              |                                |  |
| Liderança e gestão das pessoas  <br><b>Lgp</b> <sup>5</sup>                          |                              |                                              | Nominal | Presidente    |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | 1.º Vogal     |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | 2.º Vogal     |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | Por maioria   |               |               |              |              |                                |  |
| Planeamento e organização  <br><b>Po</b> <sup>6</sup>                                |                              |                                              | Nominal | Presidente    |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | 1.º Vogal     |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | 2.º Vogal     |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | Por maioria   |               |               |              |              |                                |  |
| Orientação para a inovação e mudança  <br><b>Oim</b> <sup>7</sup>                    |                              |                                              | Nominal | Presidente    |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | 1.º Vogal     |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | 2.º Vogal     |               |               |              |              |                                |  |
|                                                                                      |                              |                                              |         | Por maioria   |               |               |              |              |                                |  |
| Valoração <b>Ep = (Cee + Lgp + Po + Oim)/4</b>                                       |                              |                                              |         |               |               |               |              |              |                                |  |
| Valoração final                                                                      |                              |                                              |         |               |               |               |              |              |                                |  |
| Vf                                                                                   |                              |                                              |         |               |               |               |              |              |                                |  |
| <b>Vf = (Ac x 55%) + (Ep x 45%)</b>                                                  |                              |                                              |         |               |               |               |              |              |                                |  |



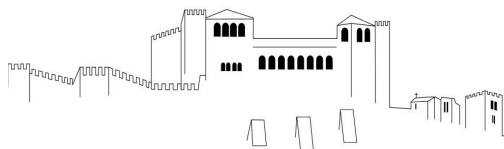
<sup>1</sup> Para efeitos de determinação da classificação a atribuir, considera-se apenas a habilitação académica ou, sendo o caso, a sua equiparação legalmente reconhecida, que se encontre devidamente comprovada por certificado ou outro documento idóneo emitido por entidade competente. Para efeitos 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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 fomentando 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)

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.