

Município de Leiria Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

Ata n.º 77/2022

Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo dirigente | Chefe da Divisão Financeira (Referência PC.19.2022) 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. Doutora Sandra Raquel Pinto Alves, Professora Adjunta 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 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:

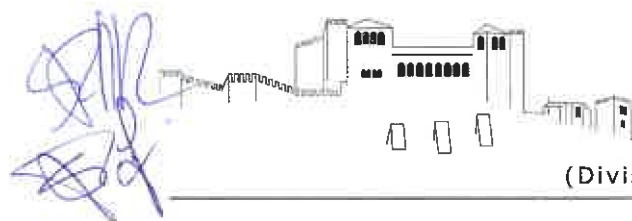
A avaliação curricular pondera, de acordo com o perfil exigido, os elementos considerados de maior relevância para o cargo a prover e a seguir indicados:

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:



Município de Leiria Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

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.

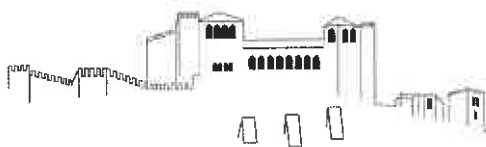
1. Pontuação final:

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

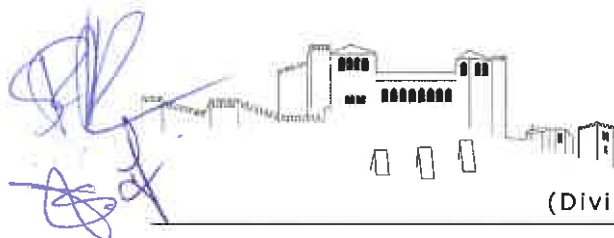
(Disposições complementares)

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

		
Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal



Município de Leiria Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

Anexo

(a que se refere o Título III)

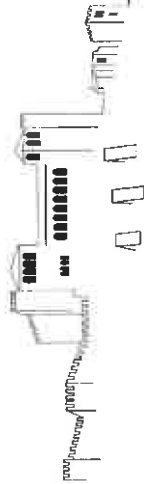
Procedimento concursal de recrutamento de titular de cargo dirigente
Chefe de Divisão Financeira (Referência PC-19-2022)
Fiche Individual - Nome completo do candidato

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 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 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

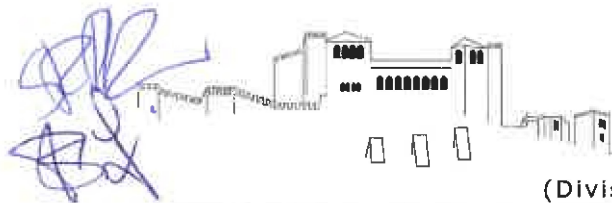
--



Município de Leiria Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

Parâmetros a avaliar		Questões colocadas pelo Juri	Resumo dos assuntos abordados pelo candidato	Estrutura da avaliação				Fundamentação da classificação				Ep	
				Notas	1.ª Votação	2.ª Votação	3.ª Votação	4.ª Votação	5.ª Votação	6.ª Votação	7.ª Votação	8.ª Votação	
Conhecimentos especializados e experiência profissional Cco				Presidente									
				1.ª Vogal									
				2.ª Vogal									
				Por maioria									
Liderança e gestão das pessoas Lgp				Presidente									
				1.ª Vogal									
				2.ª Vogal									
				Por maioria									
Planeamento e organização Ps				Presidente									
				1.ª Vogal									
				2.ª Vogal									
				Por maioria									
Orientação para a inovação e mudança Oim				Presidente									
				1.ª Vogal									
				2.ª Vogal									
				Por maioria									
Valoração		Ep = (Cco + Lgp + Ps + Oim) / 4											



Município de Leiria Câmara Municipal

(Divisão de Recursos Humanos)

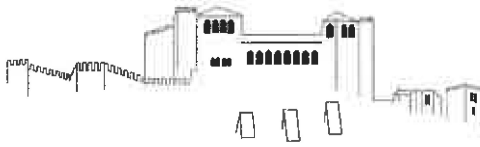
¹ Para efeitos de determinação da classificação a atribuir, considera-se apenas a habilitação académica ou, sendo o caso, a sua equiparação legalmente reconhecida, que se encontre devidamente comprovada por certificado ou outro documento idóneo emitido por entidade competente. Para efeitos de determinação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

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.