

**ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO TITULAR DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 1.º GRAU –
DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE RECURSOS HUMANOS -----**

----- Aos vinte e três dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, reuniu pelas quinze horas minutos, na Sala de Reuniões do 1º piso dos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Leiria, o júri designado por despacho de 26 de janeiro de 2024 do Senhor Presidente Professor Doutor Carlos Manuel da Silva Rabadão, constituído pelos seguintes elementos: -----

----- Professor Doutor José Manuel Couceiro Barosa Correia Frade, Vice-Presidente do Instituto Politécnico de Leiria, que presidirá, Helena Isabel Gomes Ferrete, Administradora do IPCA e a Professora Doutora Susana Cristina Henriques Leal, docente do IPSantarém, como vogais. -----

----- 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; O júri considera, por unanimidade, que são licenciaturas adequadas as seguintes: Gestão de Recursos Humanos, Gestão, Gestão Pública, Gestão e Administração Pública; Administração Pública e outras afins. -----

----- 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. -----

----- Os resultados de todas as fórmulas serão expressos até às centésimas. -----

Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

1. Avaliação Curricular (AC):-----

A definição de avaliação curricular a adotar é a constante na alínea c) do n.º 1 do

artigo 17.º do regime geral de recrutamento se seleção, aprovado pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, de aplicação subsidiária relativamente ao disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, sendo a seguinte: “A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas”.

----- Assim na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) - **Habilitação académica (HA)** – em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida; -----
- b) - **Experiência Profissional (EPr)** – em que se avaliará 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. -----
- c) **Formação Profissional (FP)** – serão consideradas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado. Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas.

----- A avaliação curricular dos candidatos será expressa numa escala de zero a vinte valores, bem como cada fator nela considerada através da aplicação da seguinte fórmula, ponderando os diferentes fatores, nas percentagens indicadas:-----

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

Em que

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações académicas;

EPr = Experiência Profissional

FP = Formação 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 – 18 valores;

Doutoramento – 20 valores;

Experiência Profissional – os critérios a considerar 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 Dirigente, Técnico Superior ou Equiparado. -----

≥ 6 anos e ≤ 7 anos – 10 valores

>7 anos e ≤ 9 anos – 12 valores

>9 anos e ≤12 anos – 14 valores

>12 anos e ≤15 anos – 16 valores

>15 anos e ≤18 anos – 18 valores

>18 anos – 20 valores

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: -----

0 horas – 0 valores

> 0 horas e ≤ 25 horas -5 valores

> 25 horas e ≤ 50 horas -10 valores

> 50 horas e ≤ 100 horas -12 valores

> 100 horas ≤ 150 horas – 14 valores

> 150 horas ≤ 200 horas – 16 valores

> 200 horas ≤ 250 horas – 18 valores

> 250 horas – 20 valores

CADAP - acresce 5 valores; FORGEP e CAGEP - acresce 3 valores, até ao máximo de 20 valores.

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

Considera-se não aprovado quem obter 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). -----

2. Entrevista Pública (EP):-----

----- 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: capacidade de liderança, gestão e motivação dos colaboradores, orientação para os resultados, conhecimentos do conteúdo funcional do lugar a prover, orientação para o serviço público, planeamento e organização, visão estratégica, decisão, orientação para a inovação e mudança, responsabilidade e compromisso com o serviço, análise da informação e sentido crítico e representação e colaboração institucional, mediante conversação dirigida à perceção e à qualificação das características próprias dos(as) candidatos(as), num contexto de imediação pessoal, a qual incidirá na discussão sobre o tema "Plano de ação para uma Direção de Serviços de Recursos Humanos de um Instituto Superior Politécnico"

----- Assim: -----

----- *Capacidade de liderança, gestão e motivação dos colaboradores (A):* tem de possuir capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados naquele âmbito; -----

----- *Orientação para os resultados (B):* tem de possuir capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados naquele âmbito; -----

----- *Conhecimentos do conteúdo funcional do lugar a prover (C):* demonstra conhecimentos do conteúdo funcional essenciais ao adequado desempenho do cargo, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados naquele âmbito; -----

----- *Orientação para o serviço público (D):* possui capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados naquele âmbito; -----

----- *Planeamento e organização (E):* capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos,

estabelecendo prazos e determinando prioridades, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados naquele âmbito; -----

----- *Visão estratégica (F)*: tem de possuir capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, ter uma perspetiva de gestão alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados naquele âmbito; -----

----- *Decisão (G)*: tem de possuir capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados naquele âmbito; -----

----- *Orientação para a inovação e mudança (H)*: tem de possuir capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados naquele âmbito; -----

----- *Responsabilidade e compromisso com o serviço (I)*: tem de possuir capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados naquele âmbito; -----

----- *Análise da informação e sentido crítico (J)*: tem de possuir capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e de relacioná-los de forma lógica e com visão crítica, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados naquele âmbito. -----

----- *Representação e colaboração institucional (K)*: tem de possuir capacidade para representar o serviço ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, a avaliar em função dos comportamentos evidenciados naquele âmbito. -----

----- A classificação final a atribuir neste método de seleção resultará da média aritmética simples das classificações atribuídas pelos membros do Júri a cada um dos critérios de análise enunciados, por referência a uma escala de 0 a 20 valores. -----

----- Da aplicação da *Entrevista Pública* e respetiva classificação resultará a elaboração de uma ficha individual, a remeter ao/à respetivo/a candidato/a aquando da notificação da classificação final, devendo para o efeito ser utilizado o modelo em anexo (Anexo II). -----

----- Para apreciar os fatores acima identificados, o júri elaborou um guião de questões a

abordar que constam do Anexo III, que fica à guarda do Presidente do Júri até à data da realização da entrevista. -----

3. Avaliação final: -----

----- O júri deliberou atribuir uma ponderação de 50% ao método de Avaliação Curricular e 50 % ao método de Entrevista Pública, da qual resultará a seguinte fórmula: -----

$$CF=(AC \times 50\%) + (EP \times 50\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

----- Serão considerados como não sendo detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo de direção a concurso, todos/as que, aplicada a fórmula supra, obtenham um resultado inferior a 9,50 valores. -----

----- Serão notificados/as para a realização da entrevista pública, bem como do resultado do procedimento concursal, através de correio registado simples, não havendo, nos termos previstos no n.º 13 do artigo 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, lugar a audiência dos interessados. -----

----- 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, abstendo-se de ordenar os restantes, podendo, ainda, considerar que nenhum dos/as candidatos/as reúne condições para ser designado/a. -----

----- Caso se verifiquem situações de igualdade de classificação final, o júri deliberou que preferirá o/a candidato/a que tenha obtido a pontuação mais elevada no primeiro método de seleção aplicado (AC). Se, ainda assim, subsistir o empate o júri deliberou que preferirá o/a candidato/a que tenha obtido a pontuação mais elevada no método de seleção aplicado (EP).

----- Todas as deliberações foram tomadas por votação nominal e por unanimidade. -----

----- Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri. ---- -----

O Presidente,

As vogais,