



ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA AO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO TITULAR DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE ASSESSORIA JURÍDICA -----

Aos 27 dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu pelas catorze horas e trinta minutos, por videoconferência, o júri designado por despacho de 19 de junho de 2024, do Senhor Presidente do IPL, constituído pelos seguintes elementos: -----

----- Paula Marisa Lopes Gomes, Administradora do Instituto Politécnico de Leiria, que preside, Rute Isabel Esteves Ferreira Couto Fernandes, Professora Adjunta do Instituto Politécnico de Bragança e Catarina Sofia Ventura Parrado Baptista Moniz, Chefe de Gabinete do Reitor da Universidade de Coimbra, como vogais efetivos. -----

----- A reunião do júri destinou-se a fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a fórmula classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, a saber, avaliação curricular e da entrevista pública, tendo sido deliberado o seguinte: -----

----- a) Admitir os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que sejam detentores de licenciatura em direito, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, e, dado tratar-se de um cargo de direção intermédia de 2.º grau, que reúnam um mínimo de quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura em direito; -----

----- b) Definir o perfil pretendido: Forte capacidade de liderança, de dinamização e motivação de equipas; forte sentido crítico, análise rigorosa e resiliência; capacidade de iniciativa, de organização e otimização do serviço, em alinhamento com os objetivos estratégicos da instituição; efetividade na interação e comunicação com os diferentes interlocutores; Análise crítica e resolução de problemas; e Experiência profissional relevante e domínio técnico na área do cargo a prover, com forte orientação para os resultados. -----

----- c) 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 da avaliação curricular a adotar é a constante da alínea c) n.º 1 do artigo 17.º do da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aplicada subsidiariamente relativamente ao disposto no Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD) - Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual -, sendo a seguinte: “c) *Avaliação curricular, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;*”.

----- 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 (ExP)** – 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)** – em que se considerará a formação profissional, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios, ou outra da mesma natureza, desde que comprovada e, no âmbito da qual, para efeitos de normalização, se considera que um dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

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

$AC = (HA \times 25\%) + (ExP \times 50\%) + (FP \times 25\%)$ -----

Em que:-----

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações académicas; -----

ExP = Experiência Profissional -----

FP = Formação Profissional -----

-----a) **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 – 18 valores;-----



Mestrado – 19 valores;-----

Doutoramento – 20 valores;-----

----- **b) Experiência Profissional:** o júri decidiu que 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. -----

>4 anos e ≤6 anos – 10 valores-----

>6 anos e ≤10 anos – 14 valores-----

>10 anos e ≤15 anos – 18 valores-----

>15 anos – 20 valores-----

----- **c) Formação Profissional:** 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:-----

≤ 50 horas – 12 valores-----

>50 horas e ≤100 horas -14 valores-----

>100 horas ≤150 horas – 16 valores-----

>150 horas ≤200 horas – 18 valores-----

>200 horas – 20 valores-----

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

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

----- 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, em especial no que toca ao “Plano de Desenvolvimento do Serviço”, entregue pelo candidato. Na entrevista será avaliada a demonstração das seguintes competências estabelecidas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, específicas para cargos dirigentes, mediante conversação dirigida à perceção e à qualificação das características próprias dos candidatos, num contexto de imediação pessoal: -----

----- (A) Orientação para o serviço público: Atuação de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;-----

----- (B) Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública; -----

----- (C) Orientação para os resultados: Foco a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública; -----

----- (D) Comunicação: Transmissão da informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada; -----

----- (E) Coordenação de equipas: Capacidade para coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados;-----

----- (F) Liderança: Capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa;-----

----- (G) Visão estratégica: Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.---



----- 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 respetivo candidato aquando da notificação da classificação final, devendo para o efeito ser utilizado o modelo em anexo (Anexo III). -----

----- Para apreciar os fatores acima identificados, o júri elaborou um guião de questões a abordar que constam do Anexo IV, que ficará 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 os candidatos que, aplicada a fórmula supra, obtenham um resultado inferior a 9,50 valores. -----

----- Os candidatos serão notificados para a realização da entrevista pública, bem como do resultado do procedimento concursal, através do endereço de correio eletrónico constante da candidatura, não havendo, nos termos previstos no n.º 13 do artigo 21.º do EPD, lugar a audiência dos interessados. ---

-----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.-----

A Presidente,

As vogais,

ANEXO I

Ficha Individual

Avaliação Curricular

Nome do candidato:

A avaliação curricular (AC) será aplicada por forma a verificar o preenchimento de critérios destinados a aferir a conformidade com o perfil exigido.

a. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS [HA] - o candidato deve possuir formação académica superior relevante em direito, a avaliar em função do grau académico detido

. Doutoramento

. Mestrado

. Licenciatura

20 valores

19 valores

18 valores

>4 anos e ≤6 anos

>6 anos e ≤10 anos

>10 anos e ≤15 anos

>15 anos

10 valores

14 valores

18 valores

20 valores

c. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) — o candidato tem de possuir formação profissional relevante, na área da atividade do cargo a ocupar, nomeadamente em gestão e administração pública, a avaliar em função do número de horas frequentadas nos últimos 5 (cinco) anos:

≤ 50 horas

>50 horas e ≤100 horas

>100 horas ≤150 horas

>150 horas ≤200 horas

>200 horas

12 valores

14 valores

16 valores

18 valores

20 valores

5. Classificação: a classificação final da avaliação curricular será a média ponderada das classificações obtidas nos itens HA, FP, EP e AD conforme abaixo se refere.

AC = (a + b + c) / 3

0,0

Nome do candidato:

Orientação para o serviço público;

	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Média Final
(A) Orientação para o serviço público: Atuação de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo.				
(B) Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.				
(C) Orientação para os resultados: Foco a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.				
(D) Comunicação: Transmissão da informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.				
(E) Coordenação de equipas: Capacidade para coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados.				
(F) Liderança: Capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa.				
(G) Visão estratégica: Pensar de forma abrangente e antecipar questões relevantes com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura da organização, desenvolver estratégias para atingir objetivos críticos e maximizar os resultados, transmitir a visão, objetivos e estratégias da organização e promover ativamente o alinhamento da organização com as estratégias do Governo.				

(Com arredondamento)

12. Classificação - 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.

EP = (A)+(B)+(C)+(D)+(E)+(F)+(G)/7

(Sem arredondamento)

13. Fundamentação:

14. Assuntos abordados: