

ATA N.º 1/Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DE CARGOS DIRIGENTES NA CIM-RC

*ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA FIXAR OS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO*

Aos vinte e sete dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu, por meios telemáticos, o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, constituído nos termos do artigo n.º 11 da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho, constituído por: .....

Presidente: Jorge Miguel Marques de Brito, 1º Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, (CIM-RC); .....

Vogais: Paulo Jorge Lopes Simões, 1º Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Oeste e Vítor Miguel Martins Arnaut Pombeiro, 1º Secretário Executivo Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, .....

A fim de fixar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelhas classificativas e o sistema de valoração final dos métodos de seleção para os seguintes recrutamentos: .....

Referência A - Cargo de direção intermédia de 1.º Grau - Diretor/a do Departamento de Organização Intermunicipal, Desenvolvimento Social e Modernização. ....

Referência B - Cargo de direção intermédia de 3.º Grau - Chefe da Unidade de Proteção Civil. ....

Relativamente ao procedimento de recrutamento com a referência A, para provimento de Cargo de Direção Intermédia de 1.º Grau - Diretor/a do Departamento de Organização Intermunicipal, Desenvolvimento Social e Modernização, a seleção de candidatos/as será efetuada através da aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular, (AC), e Entrevista Pública, (EP), para os quais o presente júri deliberou, por unanimidade, estabelecer os seguintes critérios de avaliação: .....

A Avaliação Curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos/as candidatos/as às exigências do cargo, com base no seu percurso profissional e apreciação curricular. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte formula: .....

$AC = HA (20\%) + FP(30\%) + EP(50\%)$  .....

Em que: .....

Habilitações Académicas (HA) - ponderação da titularidade de grau académico, considerando-se apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este equiparado, comprovado de acordo com documentos emitidos ou reconhecidos por entidades competentes portuguesas, e será avaliado do seguinte modo: .....

Licenciatura - 18 valores .....

Mestrado - 19 valores .....

Doutoramento - 20 valores .....

Formação Profissional (FP) - ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, (seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, cursos, ações ou módulos de formação ou afins), relacionadas com a área de atuação e competências a exercer pelo cargo a prover, comprovados através de documento comprovativo de frequência. ....

Naqueles em que não seja indicada a sua duração, cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias, e serão avaliados do seguinte modo: .....

- de 0 a 100 horas – 10 valores .....

- de 101 a 200 – 14 valores .....

- de 201 a 300 – 16 valores .....

- de 301 a 400 horas – 18 valores .....

Acresce à formação profissional um valor por cada pós-graduação com relevância para a função, até ao limite máximo de 20 valores. ....

A titularidade de curso específico para direção em Administração Pública ou Administração Autárquica, acresce 2 valores, até ao limite máximo de 20 valores. ....

Experiência Profissional (EP) – desempenho profissional em cargos ou carreiras de relevância para a área de atuação do cargo a prover, e dos quais sejam apresentados documentos comprovativos que evidenciem que a atividade exercida tem relevância para o cargo a prover, e será avaliado do seguinte modo: .....

De 06 até 10 anos – 16 valores .....

De 10 até 15 anos – 18 valores .....

Duração superior a 15 anos – 20 valores.....

Entrevista Pública – visa avaliar, de forma sistemática e objetiva, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados entre o/a candidato/a e o júri, valorizando as exigências e as responsabilidades do cargo a prover, a área de atuação e perfil profissional do cargo, de acordo com as seguintes competências. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nas competências avaliadas, de acordo com a seguinte formula: .....

$EP = (A + B + C + D + E) / 5$  .....

Em que: .....

A - Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica que dirige e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, através do planeamento da atividade e definição de prioridades do serviço, acompanhamento, controle e avaliação da execução dos projetos e atividades e assegurando o seu desenvolvimento e realização de acordo com os prazos e custos definidos; .....

B - Liderança e Gestão das Pessoas: visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os/as colaboradores/as, mobilizando-os/as para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização, através de evidências comportamentais de envolvimento dos/as trabalhadores/as na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço, promovendo do espírito de grupo e de um clima organizacional propício à participação e cooperação, sendo um referencial de confiança; .....

C - Visão Estratégica: visa avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço e 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; .....

D - Orientação para a Inovação e Mudança: visa avaliar a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação, e traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo; fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados; adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho; adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais. ....

E - Representação e Colaboração Institucional: visa avaliar a capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, aceitando a responsabilidade de direção ou de participação em projetos que implicam exposição e visibilidade externa; demonstra outros comportamentos como comunicação com a vontade e confiança perante audiências alargadas; representa o serviço e/ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade; promove a aplicação de orientações provenientes de grupos de trabalho exteriores à sua organização ou unidade orgânica e empenha-se nelas. ....

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista Pública a aplicar pelo Júri do procedimento concursal pelos três elementos é avaliada segundo os seguintes níveis classificativos que ponderam a demonstração das competências em causa: .....

Elevado - 20 valores .....

Bom - 16 valores .....

Suficiente - 12 valores .....

Reduzido - 8 valores .....

Insuficiente - 4 valores .....

Não demonstra - 0 valores .....

O presente Júri deliberou finalmente sobre o sobre a fórmula de Valoração Final (VF) da Referência A do presente Procedimento concursal: .....

VF: AC (40%) + EP (60%) .....

Em que: .....

As classificações obtidas em cada parâmetro de avaliação, em cada método de seleção e a valoração final são registadas em ficha individual própria, cujo modelo é anexo à presente ata. ....

Os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, para qual será necessário a exibição de documento de identificação, consideram-se automaticamente excluídos/as. ....

Todo/as os/as candidatos/as que obtenham, aplicada a fórmula de valoração final, um resultado inferior a 9,50 valores, serão considerados como não detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo a prover. ....

Em caso de igualdade de classificação final, serão considerados, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate: .....

1. Valoração do resultado da Entrevista pública, prevalecendo o mais elevado; .....
2. Candidato/a com experiência mais recente de dirigente em área similar à área a concurso; .....
3. Valoração da Experiência Profissional da Avaliação Curricular, prevalecendo a mais elevada; .....
4. Tempo de serviço em cargos dirigentes na área de atuação do cargo a provar, prevalecendo o maior tempo; .....

Terminado o presente Procedimento concursal, será elaborada a proposta de nomeação do/a candidato/a, cuja seleção será nos termos deliberados na presente ata, com indicação sumária das razões pela quais a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se o júri de ordenar os/as restantes candidatos/as. ....

As notificações e convocatórias a efetuar no âmbito do presente procedimento concursal serão efetuadas exclusivamente por correio eletrónico, usando-se para o efeito o endereço eletrónico indicado pelo/a candidato/a, no requerimento. ....

Relativamente ao procedimento de recrutamento com a referência B, para provimento do Cargo de direção intermédia de 3.º Grau - Chefe da Unidade de Proteção Civil, a seleção de candidatos/as será efetuada através da aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular, (AC), e Entrevista Pública, (EP), para os quais o presente júri deliberou, por unanimidade, estabelecer os seguintes critérios de avaliação: .....

A Avaliação Curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos/as candidatos/as às exigências do cargo, com base no seu percurso profissional e apreciação curricular. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte formula: .....

$AC = HA (20\%) + FP(30\%) + EP(50\%)$  .....

Em que: .....

Habilitações Académicas (HA) - ponderação da titularidade de grau académico, considerando-se apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este equiparado, comprovado de acordo com documentos emitidos ou reconhecidos por entidades competentes portuguesas, e será avaliado do seguinte modo: .....

Licenciatura - 18 valores .....

Mestrado - 19 valores .....

Doutoramento - 20 valores .....

Formação Profissional (FP) - ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, (seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, cursos, ações ou módulos de formação ou afins), relacionadas com a área de atuação e competências a exercer pelo cargo a prover, comprovados através de documento comprovativo de frequência. ....

Naqueles em que não seja indicada a sua duração, cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias, e serão avaliados do seguinte modo: .....

- de 0 a 100 horas – 10 valores .....

- de 101 a 150 horas – 12 valores .....

- de 151 a 200 horas – 14 valores .....

- de 201 a 300 horas – 16 valores .....

- superior a 301 horas – 18 valores .....

Acresce à formação profissional um valor por cada pós-graduação com relevância para a função, até ao limite máximo de 20 valores. ....

A titularidade de curso específico para direção em Administração Pública ou Administração Autárquica, acresce 2 valores, até ao limite máximo de 20 valores. ....

Experiência Profissional (EP) – desempenho profissional em cargos ou carreiras de relevância para a área de atuação do cargo a prover, e dos quais sejam apresentados documentos comprovativos que evidenciem que a atividade exercida tem relevância para o cargo a prover, e será avaliado do seguinte modo: .....

- de 02 até 03 anos – 10 valores .....

- de 03 até 06 anos – 14 valores .....

- de 06 até 10 anos – 18 valores .....

- duração superior a 10 anos – 20 valores .....

Só serão considerados os períodos de tempo de experiência profissional dos quais sejam apresentados comprovativos e que evidenciem que a atividade exercida tem relevância para a área de atuação do cargo a prover. ....

Entrevista Pública – visa avaliar, de forma sistemática e objetiva, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados entre o/a candidato/a e o júri, valorizando as exigências e as responsabilidades do cargo a prover, a área de atuação e perfil profissional do cargo, de acordo com as seguintes competências. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nas competências avaliadas, de acordo com a seguinte formula: .....

$EP = (A + B + C + D + E) / 5$  .....

Em que: .....

A - Liderança e Gestão das Pessoas: visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os/as colaboradores/as, mobilizando-os/as para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização, através de evidências comportamentais de envolvimento dos/as trabalhadores/as na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço, promovendo do espírito de grupo e de um clima organizacional propício à participação e cooperação, sendo um referencial de confiança; .....

B - Visão Estratégica: visa avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço e 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; .....

C - Orientação para a Inovação e Mudança: visa avaliar a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação, e traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: assume e concretiza, com determinação e empenho, as mudanças organizacionais e funcionais superiormente definidas e apoia as equipas de trabalho nesse processo; fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados; adota e propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho; adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do serviço e dos desempenhos individuais. ....

D - Representação e Colaboração Institucional: visa avaliar a capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, aceitando a responsabilidade de direção ou de participação em projetos que implicam exposição e visibilidade externa; demonstra outro

comportamentais como comunicação com à vontade e confiança perante audiências alargadas; representa o serviço e/ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade; promove a aplicação de orientações provenientes de grupos de trabalho exteriores à sua organização ou unidade orgânica e empenha-se nelas. ....

E – Orientação para a Segurança: capacidade para integrar na sua função o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e ambientais, e traduz-se, nos seguintes comportamentos: cumpre e assegura o cumprimento das normas e procedimentos relativos à segurança, higiene e saúde no trabalho; utiliza e fomenta a utilização de sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a segurança; tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente; responsabiliza os colaboradores pela utilização de veículos, equipamentos e materiais com correção e segurança. ....

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista Pública a aplicar pelo Júri do procedimento concursal pelos três elementos é avaliada segundo os seguintes níveis classificativos que ponderam a demonstração das competências em causa: .....

Elevado - 20 valores .....

Bom - 16 valores .....

Suficiente - 12 valores .....

Reduzido - 8 valores .....

Insuficiente - 4 valores .....

Não demonstra - 0 valores .....

O presente Júri deliberou finalmente sobre o sobre a fórmula de Valoração Final (VF) da Referência B do presente Procedimento concursal: .....

VF: AC (40%) + EP (60%) .....

Em que: .....

As classificações obtidas em cada parâmetro de avaliação, em cada método de seleção e a valoração final são registadas em ficha individual própria, cujo modelo é anexo à presente ata. ....

Os candidatos que não comparecerem à Entrevista Pública, para qual será necessário a exibição de documento de identificação, consideram-se automaticamente excluídos/as. ....

Todo/as os/as candidatos/as que obtenham, aplicada a fórmula de valoração final, um resultado inferior a 9,50 valores, serão considerados como não detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo a prover. ....

Em caso de igualdade de classificação final, serão considerados, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate: .....

1. Valoração do resultado da Entrevista pública, prevalecendo o mais elevado; .....
2. Candidato/a com experiência mais recente de dirigente em área similar à área a concurso; .....
3. Valoração da Experiência Profissional da Avaliação Curricular, prevalecendo a mais elevada; .....
4. Tempo de serviço em cargos dirigentes na área de atuação do cargo a provar, prevalecendo o maior tempo; .....

Terminado o presente Procedimento concursal, será elaborada a proposta de nomeação do/a candidato/a, cuja seleção será nos termos deliberados na presente ata, com indicação sumária das razões pela quais a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se o júri de ordenar os/as restantes candidatos/as. ....

As notificações e convocatórias a efetuar no âmbito do presente procedimento concursal serão efetuadas exclusivamente por correio eletrónico, usando-se para o efeito o endereço eletrónico indicado pelo/a candidato/a, no requerimento. ....

Não havendo mais nada a tratar, foi dada por finda a reunião e lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri. ....

O Júri do Procedimento Concursal,

---

Jorge Miguel Marques de Brito

---

Paulo Jorge Lopes Simões

---

Víctor Miguel Martins  
Arnaut Pombeiro