



## MUNICÍPIO DE POMBAL

### ATA N.º 1

#### **ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU – CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS – DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, DA PONDERAÇÃO E DA CLASSIFICAÇÃO FINAL**

----- Aos dezasseis dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, reuniu-se no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Pombal o júri do procedimento concursal referido em epígrafe, aberto por deliberação do Órgão Câmara Municipal de nove de junho de dois mil e vinte e dois, designado pelo Órgão Assembleia Municipal, em sessão de vinte e três de fevereiro de dois mil e vinte e dois, e pelo Órgão Câmara Municipal, em reunião de dezassete de fevereiro de dois mil e vinte e dois, sob proposta do Senhor Presidente desta Câmara Municipal, datada de catorze de fevereiro de dois mil e vinte e dois, com a seguinte composição: Senhora Dra. Elsa Catarina dos Santos Marques, Diretora do Departamento de Recursos Humanos do Município de Coimbra, na qualidade de Presidente do Júri; Senhora Dra. Sofia Pereira, Diretora do Departamento Financeiro e Jurídico do Município de Leiria, na qualidade de Primeiro Vogal Efetivo; e Senhora Dra. Mafalda Maria Patrício Gomes Filipe, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos do Município de Coimbra, a fim de decidir quanto: à forma de apresentação de candidatura e documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da mesma e à definição dos critérios de ponderação e da fórmula de classificação final relativamente aos métodos de seleção avaliação curricular e entrevista pública de seleção, a aplicar aos candidatos ao presente procedimento. -----

----- Conforme deliberação do Órgão Câmara Municipal de nove de junho de dois mil e vinte e dois, destina-se o presente procedimento concursal a trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, designadamente em Gestão de Recursos Humanos, Gestão e Administração Pública ou em quaisquer outras áreas, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. -----

----- As candidaturas deverão ser submetidas na plataforma eletrónica deste Município, disponível, para o efeito, em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>. -----

----- A submissão da candidatura na plataforma eletrónica implica um registo de utilização prévio. De forma a auxiliar a submissão de candidatura a procedimento concursal de recrutamento na referida plataforma eletrónica, encontra-se disponível para consulta, em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, manual de instruções, acessível a qualquer cidadão / potencial candidato. -----

----- Na formalização da candidatura é obrigatória (sob pena de exclusão) a submissão dos seguintes documentos, **em formato pdf**:

a) Formulário de candidatura, disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>, devidamente preenchido; -----

b) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas; -----

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, no ato de candidatura, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não consideração; -----

c) *Curriculum vitae*, detalhado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções, cargos, carreiras ou categorias com relevância para o cargo a concurso e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito, de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos; -----

d) Declaração comprovativa do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira / categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória detida, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas no último biénio, descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e, se for o caso, mencionar o tempo de serviço prestado em cargos dirigentes; -----





## MUNICÍPIO DE POMBAL

e) Declaração em como não se encontra em situação incompatibilidade, impedimento ou inibição para o exercício do cargo, disponível em <https://servicosonline.cm-pombal.pt/recrutamento/>.

----- Na formalização da candidatura podem ainda ser submetidos os seguintes documentos, em formato pdf, sendo que a sua não apresentação poderá impedir ou condicionar o processo de avaliação: -----

f) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, bem como, da participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer, onde conste a data da realização e a respetiva duração; -----

g) Documento comprovativo de conclusão, com aproveitamento, de curso específico para Alta Direção em Administração Pública ou administração autárquica; e -----

h) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito. -----

----- Os candidatos que exerçam funções no Município de Pombal ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas b), d) e f), desde que os mesmos constem no respetivo processo individual. -----

----- Atento o conjunto de requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo, o júri assim reunido, deliberou, por unanimidade, fixar como critérios de apreciação e ponderação: -----

### a) Da Avaliação Curricular: -----

----- A avaliação curricular visa avaliar as aptidões e qualificações profissionais do(s) candidato(s) às exigências do cargo de direção intermédia de 2.º grau, com base na análise do respetivo currículo profissional e respetivos documentos comprovativos anexos à candidatura. -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA*20\%) + (FPG*25\%) + (FPE*10\%) + (EPG*35\%) + (EPE*10\%)$$

Em que:

– **Habilitação Académica (HA)** – ponderação da titularidade de grau académico ou da sua equiparação, legalmente reconhecida, até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	CLASSIFICAÇÃO
Licenciatura concluída há mais de 4 anos	14 valores
Licenciatura concluída há mais de 4 anos na área dos recursos humanos ou da gestão e administração pública	16 valores
Mestrado concluído em área considerada relevante para o cargo a prover	18 valores
Doutoramento concluído em área considerada relevante para o cargo a prover	20 valores

– **Formação Profissional Geral (FPG)** – ponderação das ações de formação frequentadas nos últimos quatro anos, bem como da participação no mesmo período temporal em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e de outras ações de aperfeiçoamento profissional, adequadas às funções a exercer, relacionadas com as seguintes temáticas: direção, gestão, coordenação, supervisão e articulação de serviços, conceção, gestão de projetos e de organização de recursos humanos e financeiros. Apenas são considerados os eventos formativos cuja frequência / participação se encontre devidamente comprovada através de certificado / diploma que contemple, entre o mais, o número de horas de formação. Caso o documento não faça menção ao número de horas de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL GERAL	CLASSIFICAÇÃO
Formação relevante < 100 horas	10 valores



### MUNICÍPIO DE POMBAL

Formação relevante >= 100 e < 150 horas	<b>12 valores</b>
Formação relevante >= 150 e < 200 horas	<b>14 valores</b>
Formação relevante >= 200 e < 250 horas	<b>16 valores</b>
Formação relevante >= 250 e < 300 horas	<b>18 valores</b>
Formação relevante >= 300 horas ou posse de Pós-Graduação e/ou MBA relacionada com o posto de trabalho	<b>20 valores</b>

– **Formação Profissional Específica (FPE)** – ponderação da formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica, a que se refere o n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL ESPECÍFICA	CLASSIFICAÇÃO
Sem formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica	<b>0 valores</b>
Posse de formação adequada para o exercício de cargos dirigentes na Administração Pública ou administração autárquica, de que são exemplo o Seminário para Alta Direção, o CEFADAL, o GEPAL, o FORGEP, o CEAGP ou o CADAP	<b>20 valores</b>

– **Experiência Profissional Genérica (EPG)** – ponderação da experiência adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura. Neste parâmetro não será considerado o tempo de serviço efetivo em funções dirigentes em cargos da Administração Pública e / ou da administração autárquica.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GENÉRICA	CLASSIFICAÇÃO
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura em qualquer área à exceção da de recursos humanos, no contexto da Administração Pública e / ou da administração autárquica < 4 anos	<b>6 valores</b>
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de recursos humanos, no contexto da Administração Pública e / ou da administração autárquica < 4 anos	<b>8 valores</b>
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura em qualquer área à exceção da de recursos humanos, no contexto da Administração Pública não autárquica >= 4 anos	<b>10 valores</b>
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de recursos humanos, no contexto da Administração Pública não autárquica >= 4 anos	<b>12 valores</b>
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura em qualquer área à exceção da de recursos humanos, no contexto da administração autárquica >= 4 anos	<b>14 valores</b>
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de recursos humanos, no contexto da administração autárquica >= 4 anos	<b>16 valores</b>
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de recursos humanos, no contexto da Administração Pública não autárquica >= 8 anos	<b>18 valores</b>
Experiência profissional em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura na área de recursos humanos, no contexto da administração autárquica >= 8 anos	<b>20 valores</b>

– **Experiência Profissional Específica (EPE)** – ponderação do tempo de serviço efetivo em funções dirigentes em cargos da Administração Pública e / ou da administração autárquica.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:





## MUNICÍPIO DE POMBAL

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA	CLASSIFICAÇÃO
Sem experiência profissional dirigente na área dos recursos humanos ou noutra no contexto da Administração Pública e / ou da administração autárquica	0 valores
Com experiência profissional dirigente em qualquer área à exceção da dos recursos humanos no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica	8 valores
Com experiência profissional dirigente na área dos recursos humanos no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica < 3 anos	14 valores
Com experiência profissional dirigente na área dos recursos humanos no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica >= 3 anos < 6 anos	16 valores
Com experiência profissional dirigente na área dos recursos humanos no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica >= 6 anos < 9 anos	18 valores
Com experiência profissional dirigente na área dos recursos humanos no contexto da Administração Pública e/ou da administração autárquica >= 9 anos	20 valores

### b) Da Entrevista Pública de Seleção: -----

----- A entrevista pública de seleção visa avaliar, através de uma relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

– **Motivação Profissional (MP)** – Neste parâmetro procurar-se-á avaliar a motivação profissional do candidato inerente ao cargo a desempenhar. -----

– **Perfil para o Cargo (PC)** – Neste parâmetro procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido, atendendo à área a concurso. -----

– **Conhecimento na Área (CA)** – Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar os conhecimentos detidos pelo candidato na área do cargo a prover. -----

– **Atitude, Responsabilidade e Compromisso (ARC)** – Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar o nível de atitude, responsabilidade e compromisso do candidato face ao cargo a prover e aos projetos e desafios a abraçar. -----

– **Sentido Crítico (SC)** – Neste parâmetro procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e a capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional e / ou geral. -----

– **Planeamento e Organização (PO)** – Este parâmetro visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da respetiva unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. ---

– **Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)** – Este parâmetro visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa, a responsabilização e o contributo.

– **Decisão (D)** – Este parâmetro visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo os resultados decorrentes das mesmas. -----

----- Os parâmetros supra mencionados encontram-se densificados no Quadro 1 em anexo à presente ata. -----

----- A entrevista pública de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (MP*15\%) + (PC*5\%) + (CA*15\%) + (ARC*20\%) + (SC*15\%) + (PO*5\%) + (LGP*15\%) + (D*10\%)$$

### c) Da classificação final: -----

----- A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:  $CF = (AC*30\%) + (EPS*70\%)$ , em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública de Seleção



## MUNICÍPIO DE POMBAL

----- O júri deliberou, por unanimidade, que após conclusão da aplicação dos métodos de seleção previstos, elaborará, nos termos do n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, proposta de designação com indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos. -----

----- O júri poderá considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado. -----

----- Considerando o preceituado no n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, não haverá lugar à audiência dos interessados. -----

----- O cargo de Chefe da Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos será provido por despacho do Presidente da Câmara Municipal, em regime de comissão de serviço, por um período de três anos, renovável por igual período sem necessidade de recurso a procedimento concursal, nos termos do n.º 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004). -----

----- E nada mais havendo a tratar foi a reunião encerrada, sendo que para constar se lavrou a presente ata que vai ser devidamente assinada. -----

O Júri,

**Elsa Catarina  
dos Santos  
Marques**

Assinado de forma digital por Elsa Catarina dos Santos Marques  
Dados: 2022.09.16 12:01:44 +01'00'

**SOFIA  
PEREIRA**

Assinado de forma digital por SOFIA PEREIRA  
DN: cn=PF, ou=Cartão de Cidadão, ou=Assinatura Qualificada do Cidadão, ou=Cidadão Português, m=PEREIRA, givenName=SOFIA, serialNumber=81105185239, cn=SOFIA PEREIRA  
Dados: 2022.09.16 12:10:37 +01'00'

**Mafalda  
Maria Patrício  
Gomes Filipe**

Assinado de forma digital por Mafalda Maria Patrício Gomes Filipe  
Dados: 2022.09.16 11:48:51 +01'00'

A Presidente do Júri,  
Senhora Dra. Elsa Catarina dos Santos Marques

A 1.ª Vogal Efetiva,  
Senhora Dra. Sofia Pereira

A 2.ª Vogal Efetiva,  
Senhora Dra. Mafalda Maria Patrício Gomes Filipe





MUNICÍPIO DE POMBAL

QUADRO I

MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL		PERFIL PARA O CARGO		CONHECIMENTO NA ÁREA		ATTITUDE, RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO		SENTIDO CRÍTICO		PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO		LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS		DECISÃO	
Evidencia elevada motivação profissional	20 valores	Evidencia possuir elevado perfil para o cargo	20 valores	Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	20 valores	Evidencia possuir elevada atitude, responsabilidade e compromisso	20 valores	Evidencia possuir elevado sentido crítico	20 valores	Evidencia possuir elevada capacidade de planeamento e organização	20 valores	Evidencia possuir elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas	20 valores	Evidencia possuir elevada capacidade de decisão	20 valores
Evidencia muita motivação profissional	15 valores	Evidencia possuir muito bom perfil para o cargo	15 valores	Demonstrou possuir muito bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	15 valores	Evidencia possuir muito boa atitude, responsabilidade e compromisso	15 valores	Evidencia possuir muito bom sentido crítico	15 valores	Evidencia possuir muito boa capacidade de planeamento e organização	15 valores	Evidencia possuir muito boa capacidade de liderança e gestão de pessoas	15 valores	Evidencia possuir muito boa capacidade de decisão	15 valores
Evidencia satisfatória motivação profissional	10 valores	Evidencia possuir satisfatório perfil para o cargo	10 valores	Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	10 valores	Evidencia possuir satisfatória atitude, responsabilidade e compromisso	10 valores	Evidencia possuir satisfatório sentido crítico	10 valores	Evidencia possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização	10 valores	Evidencia possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas	10 valores	Evidencia possuir satisfatória capacidade de decisão	10 valores
Evidencia insuficiente motivação profissional	5 valores	Evidencia possuir insuficiente perfil para o cargo	5 valores	Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	5 valores	Evidencia possuir insuficiente atitude, responsabilidade e compromisso	5 valores	Evidencia possuir insuficiente sentido crítico	5 valores	Evidencia possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização	5 valores	Evidencia possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas	5 valores	Evidencia possuir insuficiente capacidade de decisão	5 valores
Não evidencia motivação profissional	0 valores	Não evidencia perfil para o cargo	0 valores	Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer	0 valores	Não evidencia possuir atitude, responsabilidade e compromisso	0 valores	Não evidencia possuir sentido crítico	0 valores	Não evidencia possuir capacidade de planeamento e organização	0 valores	Não evidencia capacidade de liderança e gestão de pessoas	0 valores	Não evidencia capacidade de decisão	0 valores