

## PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIRECÇÃO INTERMÉDIA

*Chefe de Divisão da Divisão de Recursos Humanos  
dos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Tomar*

### ATA NÚMERO 1

No dia 06 de setembro de 2019, pelas 15h30, reuniu, através de videoconferência, o júri designado pelo Presidente do IPT, em 31 de julho de 2018, em conformidade com artigo 21.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a redação dada pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 3-B/2010, de 28 de abril, n.º 64/2011, de 22 de dezembro, Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto e n.º 128/2015, de 3 de setembro, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe de Divisão da Divisão de Recursos Humanos dos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Tomar, cargo dirigente de Direção Intermédia de 2.º grau, estando presentes, Nuno José Valente Lopes Madeira, Vice-presidente do Instituto Politécnico de Tomar, na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais José Júlio Mendes Martins Filipe, Administrador interino do Instituto Politécnico de Tomar e dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Tomar, e Pedro Manuel Rodrigues Carvalho, Professor Coordenador do Instituto Politécnico de Castelo Branco, para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir:

1. Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil dos cargos;
2. Os critérios de apreciação e ponderação da entrevista pública;

O júri deliberou que, no presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção, para além do método obrigatório de Entrevista Pública, o método de seleção Avaliação Curricular, com caráter eliminatório.

Mais deliberou que os resultados de todas as formulas a aplicar serão expressos até às milésimas e que no resultado da aplicação das formulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento será feito até as milésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior ou igual ou superior a cinco, respetivamente.

#### I - Requisitos de Admissão

Serão admitidos ao presente procedimento concursal os candidatos que cumpram os requisitos previstos no n.º 1, do artigo 20.º do Estatuto do Pessoal Dirigente e, pelo menos, licenciados nas seguintes áreas de formação académicos: recursos humanos, gestão de empresas ou áreas afins.

#### II - Avaliação curricular (AC)

Decidiu o júri adotar a definição de Avaliação Curricular constante do n.º 1, do artigo 11.º do regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, de aplicação subsidiária relativamente ao disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua redação atual, sendo esta a seguinte: *A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas*". Decidiu, por unanimidade o júri, considerar na Avaliação Curricular os seguintes fatores:



- a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida;
- b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará o exercício de funções na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, ou em área afins, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3), nas áreas identificadas no quadro de valoração desse fator, bem como o exercício de funções de direção/coordenação, desde que exercidas na carreira de técnico superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3), ou o exercício de cargos de direção intermédia.
- c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula, ponderando os diferentes fatores, nas percentagens indicadas:

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

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

#### Fator Habilitações Académicas

Na avaliação do fator Habilitação Académica (HA), o júri decidiu valorar a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela seguinte:

|                       | 16 valores                                                                 | 18 valores                                                             | 20 valores                                                                 |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Habilitação Académica | <b>Licenciatura</b> na área: recursos humanos, gestão de empresas ou afins | <b>Mestrado</b> na área: recursos humanos, gestão de empresas ou afins | <b>Doutoramento</b> na área: recursos humanos, gestão de empresas ou afins |

#### Fator Experiência Profissional

Na avaliação do fator **Experiência Profissional (EP)** serão considerados os subfatores “Experiência Profissional em Funções Técnicas” e “Experiência Profissional em Funções de Direção/Coordenação” e a pontuação não pode ultrapassar os 20 valores.

Os critérios da experiência a considerar será o efetivo exercício de funções na área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, ou em áreas afins, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza, duração e tipo de experiência profissional, de acordo com os seguintes quadros:

- Tempo de experiência profissional, na carreira de técnico superior ou equiparada, em funções

técnicas na área de gestão de serviços académicos de instituições de ensino superior, especialmente no setor do ensino superior público politécnico:

| Valoração | Tipologia de experiência profissional                                                                                      |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0         | Sem experiência                                                                                                            |
| 4         | Até 2 anos de experiência na área de gestão de recursos humanos de instituições de ensino superior                         |
| 8         | Até 2 anos de experiência na área de gestão de recursos humanos de instituições de ensino superior público politécnico     |
| 10        | Até 4 anos de experiência na área de gestão de recursos humanos de instituições de ensino superior                         |
| 12        | Até 4 anos de experiência na área de gestão de recursos humanos de instituições de ensino superior público politécnico     |
| 14        | Até 6 anos de experiência na área de gestão de recursos humanos de instituições de ensino superior                         |
| 16        | Até 6 anos de experiência na área de gestão de recursos humanos de instituições de ensino superior público politécnico     |
| 18        | 6 ou mais anos de experiência na área de recursos humanos de instituições de ensino superior                               |
| 20        | 6 ou mais anos de experiência na área de gestão de recursos humanos de instituições de ensino superior público politécnico |

- Tempo de experiência profissional em funções de coordenação/direção e dimensão das respetivas equipas:

| Valoração | Tipologia de experiência profissional                            |
|-----------|------------------------------------------------------------------|
| 0         | Sem experiência                                                  |
| 4         | Até 5 anos de experiência com equipas com menos de 5 elementos   |
| 8         | Até 5 anos de experiência com equipas com menos de 10 elementos  |
| 10        | Até 5 anos de experiência com equipas com menos de 20 elementos  |
| 12        | Até 5 anos de experiência com equipas com mais de 20 elementos   |
| 14        | Até 10 anos de experiência com equipas com menos de 5 elementos  |
| 16        | Até 10 anos de experiência com equipas com menos de 10 elementos |
| 18        | Até 10 anos de experiência com equipas com menos de 20 elementos |
| 20        | Até 10 anos de experiência com equipas com mais de 20 elementos  |

A nota final do fator Experiência Profissional será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (EPT \times 60\%) + (EPCD \times 40\%)$$

Em que:

EP= Classificação na Experiência Profissional

EPT= Classificação no subfator Experiência Profissional em Funções Técnicas

EPCD= Classificação no subfator Experiência Profissional em Funções de Coordenação/Direção

### Fator Formação Profissional (FP)

Na avaliação do fator **Formação Profissional (FP)**, O júri considerará todas as ações de formação nas áreas técnicas do lugar a prover, frequentadas nos últimos 5 anos, e as especificamente relacionadas com funções de direção, independentemente da data da sua conclusão e a pontuação não pode ultrapassar os 20 valores.

Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com o quadro seguinte, e respetiva valoração.

Serão consideradas ações nas áreas técnicas do lugar a prover as relacionadas com qualquer matéria relevante para a gestão de recursos humanos em instituições da Administração Pública e outras que fundamentadamente o júri considere relevantes.

Os critérios a relevar na avaliação deste fator serão:

- Duração da ação
- Âmbito da formação (relacionada com funções de direção)

| Valoração | Horas de formação nas áreas técnicas do cargo a prover |
|-----------|--------------------------------------------------------|
| 1         | Até 6 horas                                            |
| 2         | Mais de 6 e até 18 horas                               |
| 4         | Mais de 18 e até 36 horas                              |
| 6         | Mais de 36 e até 48 horas                              |
| 8         | Mais de 48 e até 54 horas                              |
| 10        | Mais de 54 e até 72 horas                              |
| 12        | Mais de 72 horas e até 100 horas                       |
| 14        | Mais de 100 e até 125 horas                            |
| 16        | Mais de 125 e até 150 horas                            |
| 18        | Mais de 150 e até 200 horas                            |
| 20        | Mais de 200 horas                                      |

| Valoração | Horas de formação nas áreas relacionadas com funções de direção |
|-----------|-----------------------------------------------------------------|
| 12        | CAGEP - Curso Avançado em Gestão Pública                        |
| 18        | FORGEP - Programa de Formação em Gestão Pública                 |
| 20        | CADAP - Curso de Alta Direção em Administração Pública          |

As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo:

- A um mês correspondem 120 horas
- A uma semana 30 horas
- A um dia 6 horas
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 10,000 valores.

Handwritten signature and initials.

### III - Entrevista Pública (EP)

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do Perfil de Competências e que de seguida se reproduzem:

#### Competência 1

Compromisso com o Serviço Público e Orientação para Resultados: Atuar de acordo com os princípios éticos da AP, ser disponível, comprometer-se com os resultados, assumir objetivos exigentes e fomentar a participação para melhoria dos resultados.

##### **Comportamentos associados à competência:**

- No âmbito da sua atividade aplica os princípios éticos e deontológicos do serviço público, respeitando as normas e regulamentos.
- Responde com prontidão e disponibilidade as solicitações da hierarquia e dos utilizadores.
- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.
- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.
- Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista a melhoria dos resultados.

#### Competência 2

Visão Estratégica, Planeamento e Organização: Alinhar os seus objetivos com os da organização, planear e organizar a sua atividade, definir prioridades, distribuir tarefas, acompanhar, controlar e avaliar a execução de atividades e introduzir os ajustamentos necessários.

##### **Comportamentos associados à competência:**

- Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas, mantendo-se atento aos sinais de mudança e evolução,
- Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.
- Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.
- Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual.
- 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.

#### Competência 3

Liderança, Cooperação e Comunicação: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, ter um papel ativo e cooperante e comunicar de modo claro e preciso.

##### **Comportamentos associados à competência:**

- Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.
- Tem, em regra, um papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho e é, por vezes, o seu

dinamizador.

- Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão, adaptando o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores.

#### **Competência 4**

Tolerância à pressão e contrariedades: Manter-se produtivo e o controlo emocional em situação de pressão e contrariedade, aceitar críticas e gerir as exigências profissionais.

##### **Comportamentos associados à competência:**

- Mantem-se produtivo mesmo em ambiente de pressão,
- Perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional.
- Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.
- Aceita as críticas e contrariedades encarando-as como momentos de aprendizagem.

O júri deliberou adotar a metodologia, abaixo indicada, para a classificação em cada uma das competências.

Quando uma competência tenha associados 5 comportamentos, a classificação será realizada de acordo com o quadro seguinte:

|                                                                                     |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Evidencia 1 ou nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação      | 4 valores  |
| Evidencia, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação   | 8 valores  |
| Evidencia, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação   | 12 valores |
| Evidencia, claramente, 4 dos comportamentos associados à competência em avaliação   | 16 valores |
| Evidencia, claramente todos os comportamentos associados à competência em avaliação | 20 valores |

Quando uma competência tenha associados 4 comportamentos, a classificação será realizada de acordo com o quadro seguinte:

|                                                                                     |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Não evidencia nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação       | 4 valores  |
| Evidencia 1 ou nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação      | 8 valores  |
| Evidencia, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação   | 12 valores |
| Evidencia, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação   | 16 valores |
| Evidencia, claramente todos os comportamentos associados à competência em avaliação | 20 valores |

A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

$$EP = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que:

EP= Entrevista Publica

C1 = Competência 1  
C2 = Competência 2  
C3 = Competência 3  
C4 = Competência 4

#### **IV- Classificação Final**

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC + EP) / 2$$

Em que:

CF= Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP= Entrevista Publica

Considerar-se-ão, como não são possuidores 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 10,000 valores.

Em caso de igualdade da classificação, serão considerados os seguintes fatores:

- Valoração no fator Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
- Tempo de serviço em funções de direção:
- Habilitação Académica

#### **V - Seleção do Candidato**

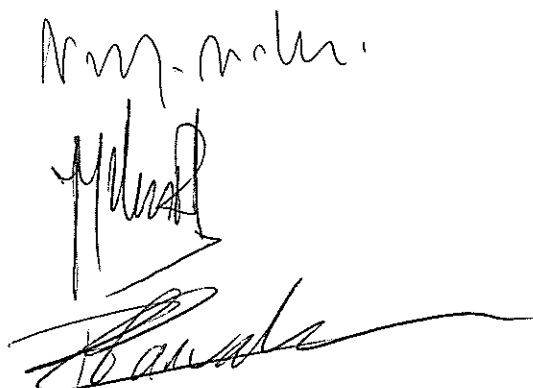
A seleção do candidato a propor recairá sobre o que obtiver maior pontuação do acordo com os critérios estabelecidos na presente ata.

Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem os anexos I e II.

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do Júri.

O Júri,



**ANEXO I**  
**Ficha de Avaliação Curricular**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DE DIVISÃO DA DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS DOS  
SERVIÇOS CENTRAIS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR**

Nome do Candidato:

\_\_\_\_\_

**AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas, e resulta da média ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula aprovada pelo Júri.

| Fatores da Avaliação Curricular           | Ponderação | Valor considerado | Pontuação | Resultado |
|-------------------------------------------|------------|-------------------|-----------|-----------|
| Habilitação Académica (HA)                | 25%        |                   | 0,000     | 0,000     |
| Experiência Profissional (EP)             | 50%        |                   | 0,000     |           |
| <i>Experiência técnica</i>                | 60%        |                   | 0,000     | 0,000     |
| <i>Experiência de coordenação/direção</i> | 40%        |                   | 0,000     |           |
| Formação Profissional (FP)                |            |                   | 0,000     |           |
| <i>Formação na área técnica</i>           | 25%        |                   | 0,000     | 0,000     |
| <i>Formação em direção</i>                |            |                   | 0,000     |           |

**PONTUAÇÃO FINAL**      **0,000**



**ANEXO II**  
**Ficha de Entrevista Pública**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DE DIVISÃO DA DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS DOS  
SERVIÇOS CENTRAIS DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR**

**Nome do Candidato:**

---

| FATORES A AVALIAR  | COMPORTAMENTOS EVIDENCIADOS | VALORAÇÃO |
|--------------------|-----------------------------|-----------|
| Competência 1 (C1) |                             | 0,000     |
| Competência 2 (C2) |                             | 0,000     |
| Competência 3 (C3) |                             | 0,000     |
| Competência 4 (C4) |                             | 0,000     |

**CLASSIFICAÇÃO FINAL (C1+C2+C3+C4) / 4**

**0,000**

