

Procedimento concursal comum para recrutamento para o cargo de Diretor(a) do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, cargo de direção intermédia de 1º grau

ATA N.º 1

Aos 23 dias do mês de novembro de 2022, reuniu na sede do INEM, I.P., na Avenida Almirante Barroso, n.º 36, 1000-013 Lisboa, o Júri do procedimento concursal para recrutamento para o cargo de Diretor(a) do Departamento de Gestão de Recursos Humanos do mapa de pessoal do INEM, estando presentes todos os membros que o compõem, conforme a deliberação do Conselho Diretivo, de 29 de setembro de 2022, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Pedro Henrique Pires Lavinha, vogal do Conselho Diretivo do INEM, IP

Vogais: Helena de Almeida Esteves, Secretária-Geral do Ministério da Justiça e

Isabel Cristina Panziera Marques, Profª Auxiliar Convidada do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

A reunião destinou-se a fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos a aplicar no procedimento concursal, tendo o júri deliberado o seguinte:

- Serão aplicados dois métodos de seleção, a Avaliação Curricular (com caráter eliminatório) e a Entrevista Pública (método obrigatório, de acordo com o n.º 1 do artigo 21.º do EPD).

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - visa analisar a qualificação do(a) candidato(a), ponderando os elementos de maior relevância designadamente as habilitações, sobretudo profissionais, o percurso profissional, o tipo de funções exercidas, a relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada, considerando os seguintes fatores.

1.1. Habilitação Académica (HA): terá uma pontuação máxima de 20 valores e será ponderada a habilitação detida pelo(a) candidato(a), de acordo com as áreas exigidas:

- Doutoramento nas áreas indicadas – 20 valores
- Mestrado nas áreas indicadas – 19 valores
- Licenciatura nas áreas indicadas – 18 valores

Nas situações em que o(a) candidato(a) possua os dois níveis de habilitação, nas áreas indicadas, será contabilizado o de mais alto grau.

1.2. Experiência Profissional (EP): será tido em conta o grau de adequação entre as funções já exercidas ou cargos ocupados, direta e/ou indiretamente relacionadas com o conteúdo funcional do cargo a ocupar, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com a referida área de atuação e que se encontrem devidamente comprovadas, sendo contabilizada de acordo com os seguintes subfatores:

Experiência profissional específica (EPE): considera o exercício de cargos de direção/chefia ou coordenação exercidos pelo(a) candidato(a), com acréscimo de valoração quando em funções semelhantes:

- Experiência anterior em cargo direção intermédia de 1º grau: + 3 valores
- ≥6 anos – 17 valores

- ≥ 3 anos e < 6 anos – 15 valores
- ≥ 1 e < 3 anos – 13 valores
- Até 1 ano – 12 valores
- Sem experiência profissional específica – 0 valores

Experiência profissional geral (EPG): avalia a experiência no exercício de funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, com acréscimo de valoração, se exercidas na área de recursos humanos:

- Exercício de funções na área de Recursos Humanos: +2 valores
- ≥ 15 anos – 18 valores
- ≥ 10 anos e < 15 anos – 16 valores
- ≥ 6 e < 10 anos – 14 valores
- Até 6 anos – 12 valores

A classificação da Experiência Profissional é expressa de 0 a 20 valores e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (EPE * 70\%) + (EPG * 30\%).$$

1.3. Formação Profissional (FP): serão consideradas: a formação específica para dirigentes na Administração Pública, os cursos de pós-graduação e de especialização, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, estágios profissionais, ações de formação profissional, seminários, conferências, encontros, jornadas, palestras ou similares, relevantes para o desempenho do cargo a prover, devidamente comprovada por Diplomas/Certificados, sendo contabilizados da seguinte forma:

1.3.1. Formação específica para dirigentes na Administração Pública (FE):

- CADAP - Curso de Alta Direção em Administração Pública: 20 pontos
- CAGEP – Curso Avançado em Gestão Pública: 18 pontos
- FORGEP – Programa de Formação em Gestão Pública: 18 pontos
- GEPAL – Curso de Gestão Pública na Administração Local: 18 pontos
- PROGAL – Programa de Gestão Avançada na Administração Local: 18 pontos

Nas situações em que o(a) candidato(a) possua mais do que um curso, nas áreas indicadas, será contabilizado o de mais alto grau.

1.3.2. Pós-graduação ou curso de especialização (com duração mínima de três meses) com relevância para o desempenho do cargo (PG):

Será atribuída uma valoração de 3 pontos por cada pós-graduação ou cursos de especialização (com duração mínima de três meses), com o limite de 12 valores.

1.3.3. Seminários/Conferências, com relevância para o desempenho do cargo (SC)

A valoração deste subfactor será de 0,5 valores, por seminário/conferência, até ao limite de 4 valores.



1.3.4. Ações de formação específicas consideradas relevantes para o desempenho do cargo, realizadas nos últimos 6 anos (AF):

A pontuação máxima deste subfactor são 4 valores, a atribuir de acordo com o resultado do somatório das horas das ações frequentadas, nos seguintes termos:

- ≥ 250 horas: 4 valores
- ≥ 100 horas < 250 horas: 3 valores
- ≥ 35 horas < 100 horas: 2 valores
- Até 35 horas: 1 valor

A classificação da **Formação Profissional (FP)** é expressa de 0 a 20 valores e resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$FP = (FE * 70\%) + ((PG+SC+AF)*30\%)$$

Para efeitos de classificação da avaliação curricular foi elaborada a grelha que constitui o Anexo I da presente ata. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 50%, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devendo ser ponderados os subfactores dos factores referidos, uma vez que assumem maior relevância para o cargo a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos factores de acordo com a seguinte fórmula: **AC = HA*30%+EP*40%+FP*30%**.

O(A) candidato(a) que obtenha avaliação inferior a 9,5 na Avaliação Curricular não será convocado para a Entrevista Pública.

2. ENTREVISTA PÚBLICA:

A Entrevista visa verificar da adequação do candidato(a) ao perfil exigido para o provimento no cargo a que reporta o procedimento concursal.

Os assuntos a abordar na Entrevista serão os relacionados com a experiência e qualificação do(a) candidato(a) para o exercício do cargo e a aferição das competências e aptidões far-se-à de forma coerente e mediante o recurso aos seguintes parâmetros de avaliação:

Capacidade de comunicação e fluência verbal – Pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do(a) candidato(a).

Motivação e interesse – Pretende avaliar, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo, e o interesse do(a) candidato(a) pelo exercício das funções inerentes ao mesmo. Colateralmente avalia-se, tanto quanto possível, a integridade, inteligência e maturidade do candidato.

Conhecimentos e qualidade da experiência profissional – Pretende avaliar o nível de preparação e a adequação da experiência profissional do(a) candidato(a) para o exercício das funções correspondentes ao cargo posto a concurso, designadamente a sua postura positiva ou negativa perante o desafio, a sua capacidade de planeamento e organização, orientação para resultados, otimização dos recursos.

Capacidade de coordenação e liderança – Pretende avaliar a capacidade do(a) candidato(a) para motivar a equipa e a coragem para tomar decisões difíceis tendentes à execução das competências do cargo.

Para cada candidato(a) admitido à entrevista, será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, que constitui o Anexo II da presente ata, segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores),

Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), sendo o resultado final da entrevista profissional de seleção obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação acima identificados.

A Entrevista Pública terá uma duração aproximada de 30 minutos.

3. A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 0,50 AC + 0,50 EP$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Para efeitos de avaliação final foi elaborada a ficha de classificação final que consta como anexo III à presente ata.

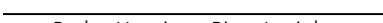
4. O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no(a) candidato(a) proposto(a), abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.
5. O júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.
6. Os candidatos serão notificados do resultado do procedimento concursal, não havendo lugar a audiência de interessados, em harmonia com o disposto no n.º 13, do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na versão atual.

Não havendo mais nenhum assunto a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, após lida pelos membros presentes, a ratificam e assinam.

Presidente

Vogal Efetivo

Vogal Efetivo


Pedro Henrique Pires Lavinha


Helena de Almeida Esteves


Isabel Cristina Panziera Marques