

**Procedimento Concursal para Provimento do Cargo de Chefe de Divisão da Divisão de
Relações Coletivas de Trabalho**

ATA N.º 1

1. No dia 8 de julho de dois mil e vinte e um, reuniu à distância, via web, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, para a Divisão de Relações Coletivas de Trabalho (DRCT) com a composição fixada pelo Despacho n.º 2/DG/2021, de 25 de junho, com a seguinte ordem de trabalhos:

- Definição dos fatores, ponderações e critérios dos respetivos métodos de avaliação, tabelas de pontuação e definição da fórmula da classificação final.

Estiveram presentes todos os membros do júri.

2. Considerando que os requisitos formais de provimento, o perfil exigido e os métodos de seleção já se encontram definidos no Despacho n.º 2/DG/2021, de 25 de junho, a presente reunião teve como objetivo tornar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente.

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e no n.º 1 do 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua versão atual, foi deliberado o seguinte:

A **Classificação Final (CF)** dos concorrentes arredondada até às centésimas, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

AC = Avaliação curricular

EP - Entrevista Pública

3. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional. É expressa numa escala de 0 a 20 e será efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,25 \times FP + 0,75 \times EP$$

Em que:

FP= Formação Profissional, em que se ponderam as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do cargo;

EP= Experiência Profissional, em que se pondera o exercício efetivo de funções;



Para a valoração de cada um dos fatores considerados, o júri deliberou utilizar as seguintes tabelas:

3.1 Formação profissional (FP)

Neste fator considerar-se-ão, de acordo com a sua natureza e duração, as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, cursos, estágios, seminários, congressos, conferências, colóquios, debates, palestras, painéis e outros frequentados pelo candidato, que tenham sido concluídas após 01.01.2010, e relacionados com as áreas de atividade do cargo posto a concurso, não deixando, porém, de valorizar os candidatos que obtiveram formação em áreas diversas, mas que se afigure útil para a função a exercer.

A formação útil para a função, mesmo que fora da área de atividade da unidade orgânica posta a concurso, será pontuada, até ao máximo de 10 valores, atribuídos em função da grelha infra:

Até 50 h	Até 100 h	Até 150 h	Mais de 150h
4 valores	6 valores	8 valores	10 valores

Os candidatos que possuam ações de formação diretamente relacionadas com a área de atividade da DRCT, incluindo formação de dirigentes, serão pontuados, no máximo com 20 valores, atribuídos em função da grelha infra:

Até 50 h	Até 100 h	Até 150 h	Mais de 150h
14 valores	16 valores	18 valores	20 valores

As ações que não especifiquem o número de horas, mas sim o número de dias, semanas ou meses serão pontuadas do seguinte modo:

- Meio-dia = 3 h e 30 m
- Um dia = 7 horas
- Unia semana = 35 horas
- Um mês = 140 horas

- As ações que não refiram expressamente qualquer duração serão pontuadas com uma hora.

No cômputo geral, a ponderação da formação (FP) não poderá ser superior a 20 valores.

3.2 Experiência Profissional (EP)

Nos termos do disposto no artigo 20.º do EPD, só poderão ser admitidos a concurso os candidatos que reúnam 4 anos de experiência profissional em funções para cujo exercício seja exigível uma licenciatura.

A avaliação da experiência profissional, tendo em conta a sua duração, natureza e grau de complexidade, será obtida através da seguinte fórmula:

$$EP = 0,50 \times TS + 0,20 \times AE + 0,30 \times CD$$

Em que:

TS = corresponde ao número de anos detidos em carreira de grau de complexidade 3, de acordo com a seguinte tabela:

Experiência em funções em carreiras de grau de complexidade 3	Pontuação
• Entre 4 e 6 anos	10
• Entre 6 e 8 anos	15
• Mais de 8 anos	20

AE — Área específica correspondente ao número de anos detidos em exercício de funções na área do cargo a prover, de acordo com a seguinte tabela

Tempo de exercício de funções na área do cargo a prover	Pontuação
Sem experiência	10
• Até 5 anos	15
• Entre 5 e 10 anos	17
• Mais de 10 anos	19

De acordo com o Despacho n.º 2/DG/2021, de 25 de junho, que determinou a abertura do presente procedimento concursos, é considerada a experiência adquirida, com interesse direto para o cargo a prover no desempenho de funções técnicas.

É valorizada com mais 1 (um) ponto a realização ou participação em processos negociais no âmbito de matérias do direito coletivo, bem como em projetos, grupos de trabalho, ou ainda a publicação de trabalhos no âmbito das temáticas do direito coletivo.

CD = o número de anos em cargos dirigentes de unidades orgânicas, a nível de direção intermédia do 2.º grau ou superior, de acordo com a seguinte tabela:

Experiência em cargos dirigentes	Pontuação
• Sem experiência	10
• Até 5 anos	15
• Entre 5 e 10 anos	17
• Mais de 10 anos	20

São considerados cargos dirigentes, aqueles como tal qualificados na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro (EPD), na sua versão atual.

4. Na **Entrevista Pública (EP)** o júri avalia a capacidade de liderança, de gestão e orientação para resultados, a motivação, a capacidade de expressão e fluência verbal e a qualidade da experiência profissional.

A valorização de cada fator resultará da média aritmética dos valores atribuídos por cada um dos membros do júri a cada um dos fatores a classificar, com a seguinte fundamentação:

I - Capacidade de liderança, de gestão, sentido crítico e orientação para resultados:

Avalia os conhecimentos de liderança e gestão de pessoas e equipas, projetos e objetivos.

Afere as capacidades de organização e de planeamento, a orientação para resultados e o espírito de equipa.

II – Motivação:

Consideram-se as motivações profissionais do candidato face às exigências do cargo a que se candidata, o interesse pelas atividades implícitas à função na DRCT manifestado, nomeadamente, pelo conhecimento das mesmas; a capacidade de aderir a novos projetos (desafios) e de promover a motivação e valorizar o potencial individual dos colaboradores.

III - Expressão e fluência verbal:

Analisa-se e pondera-se a sequência lógica do raciocínio, a fluência e a riqueza da expressão verbal do candidato e do vocabulário, incluindo técnico.

IV. Qualidade de experiência profissional:

Experiência profissional na área funcional do cargo a prover.

A avaliação destes fatores será feita segundo os seguintes critérios de pontuação, que no total, não pode exceder os 20 valores:

Avaliação de cada fator da Entrevista Profissional	Valor a atribuir
Aptidões/Capacidades insuficientes	1
Aptidões/Capacidades suficientes	2
Aptidões/Capacidades boas	3
Aptidões/Capacidades muito boas	4
Aptidões/Capacidades excelentes	5

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada por unanimidade, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri
Presidente


(Eida Maria Correia Guerreiro Morais)

1º Vogal


(António Edmundo Freire Ribeiro)

2º Vogal


(Cláudia Fernandes Carvalho)