PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

DIVISÃO DE ANIMAÇÃO E PROMOÇÃO CULTURAL - DAPC

Ata número um

No dia 14de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 17:30, reuniu o júri designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, que procedeu à adaptação à administração local 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, por deliberação da Assembleia Municipal de 21 de março de 2016, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe da Divisão de Animação e Promoção Cultural - DAPC, Dirigente intermédio de 2.º grau, estando presentes, Vera Batalha, Chefe de Divisão, na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento, Diretor Municipal, e Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva, Diretor Municipal, 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 do cargo, aprovado pela Câmara Municipal, em 29/09/2016;
2. Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
3. A ponderação a atribuir a cada uma das classificações (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo final.

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

I- 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 nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 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 parâmetros:

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 técnicas na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções para as quais seja exigida a titularidade do grau de licenciatura);
- o exercício de cargos de direção ou coordenação;

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, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitações Académicas
EP = Experiência Profissional
FP = Formação Profissional

Parâmetro Habilitações Académicas

Na avaliação do parâmetro **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 infra.

	10 valores	18 valores	19 valores	20 valores
Habilitação Académica (HA)	**Licenciatura ou grau académico superior em área CNAEF* diferente de:** Sociologia e outros estudos Ciências sociais e do comportamento História e Arqueologia	**Licenciatura** na área CNAEF*: Sociologia e outros estudos Ciências sociais e do comportamento História e Arqueologia	**Mestrado** na área CNAEF*: Sociologia e outros estudos Ciências sociais e do comportamento História e Arqueologia	**Doutoramento** na área CNAEF*: Sociologia e outros estudos Ciências sociais e do comportamento História e Arqueologia

*A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) aos cursos de licenciatura, mestrado ou doutoramento a utilizar será a disponibilizada pela DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (http://www.dgeec.mec.pt/np4/171/).

Parâmetro Experiência Profissional

A avaliação do parâmetro **Experiência Profissional (EP)** será realizada de acordo com dois subparâmetros:

- Experiência Profissional em Funções Técnicas;
- Experiência Profissional em Funções de Direção ou de Coordenação formal (designação por despacho ou outro ato).

Os critérios de Avaliação do subparâmetro "Experiência Profissional em Funções Técnicas" constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores.

Valoração	Tipologia de experiência profissional
3	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Promoção e Animação Cultural, e Ciências da Comunicação e Cultura, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Promoção e Animação Cultural ou Ciências da Comunicação e Cultura, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Promoção e Animação Cultural, e Ciências da Comunicação e Cultura, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Promoção e Animação Cultural ou Ciências da Comunicação e Cultura, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Promoção e Animação Cultural, e Ciências da Comunicação e Cultura, no âmbito do Sector Privado
0,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Promoção e Animação Cultural ou Ciências da Comunicação e Cultura, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada Coordenação formalizada de projeto, áreas de Promoção e Animação Cultural ou Ciências da Comunicação e Cultura, no âmbito da Administração Pública
0	Sem experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Promoção e Animação Cultural ou Ciências da Comunicação e Cultura

Os critérios de Avaliação do subparâmetro "Experiência Profissional em Funções de Direção" constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores.

Valoração	Tipologia de experiência profissional
2	Por cada ano de experiência profissional em cargos de ou coordenação formalizada, nas áreas de Promoção e Animação Cultural ou Ciências da Comunicação e Cultura, com equipas com número igual ou superior a 75 elementos
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de ou coordenação formalizada, nas áreas de Promoção e Animação Cultural ou Ciências da Comunicação e Cultura, com equipas com número inferior a 75 elementos
1	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, em outras áreas funcionais, com equipas com número igual ou superior a 75 elementos
0,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, em outras áreas funcionais, com equipas com número inferior a 75 elementos
0	Sem experiência em cargos de direção ou coordenação formalizada

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

EP= (EPTx0,6) + (EPCDx0,4)

Em que:

EP= Classificação na Experiência Profissional

EPT= Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções Técnicas

EPD= Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções de Direção

Parâmetro Formação Profissional (FP)

Na avaliação do parâmetro **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 10 anos, quer para a formação profissional nas áreas técnicas indicadas infra, quer para a formação profissional relacionada com funções de direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, bem como as relacionadas com a área de gestão/liderança. Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- Volume de formação Profissional;
- Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção).

No âmbito da formação profissional relacionada com a área técnica, serão atribuídos 2 valores a cada 50 horas de formação, até ao limite de 10 valores, de acordo com a tabela infra. Serão consideradas ações de formação na área de atividade do cargo a prover, nomeadamente as relacionadas com Ciências da Comunicação e Cultura, Animação Cultural e Educação Comunitária.

Valoração	Formação na área técnica
2	Até 50 horas de formação
4	Até 100 horas de formação
6	Até 150 horas de formação
8	Até 200 horas de formação
10	Mais de 200 horas de formação

No âmbito da formação profissional relacionada com funções de Direção e Gestão/Liderança, a frequência dos cursos FORGEP, CAGEP, PROGAL, CADAP e GEPAL, será pontuada especificamente. A frequência de outros cursos de formação nesta área será pontuada de acordo com o volume de formação frequentada. A classificação neste subparâmetro resultará do somatório da pontuação, não podendo ultrapassar os 10 valores.

Valoração	Formação relacionada com funções de Direção e Gestão/ Liderança
1	Menos de 50 horas de formação
2	50 ou mais horas de formação
4	FORGEP/CAGEP/PROGAL
6	CADAP
8	GEPAL

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 12,000 valores, não sendo, por essa razão, convocados ao método seguinte.

II- 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 os resultados: respeitar princípios e valores na sua atuação, comprometer-se com os valores e missão da organização, estudar os assuntos, ser persistente, definir e objetivos realistas e ambiciosos.
Comportamentos associados à competência: • É consciencioso na sua atuação, respeitando os princípios deontológicos, jurídicos e metodológicos que regulam a atividade e a da organização em que se enquadra. • Demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus actos e aplicação dos princípios deontológicos. • Estuda os assuntos e mantém-se atualizado, através da pesquisa e da recolha de informação relevante para o exercício da sua atividade, de forma a garantir eficácia e rigor técnico na coordenação técnica da sua unidade orgânica. • Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, sendo persistente perante obstáculos ou dificuldades. • Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.

Competência 2
Planeamento e 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: • 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, produzir e implementar novas soluções, orientar e apoiar os membros da equipa, relacionar-se com autoconfiança em vários contextos, comunicar de modo claro e preciso.
Comportamentos associados à competência: • Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e diversos interlocutores, denotando autoconfiança nos relacionamentos. • Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades. • Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de soluções inovadoras para os problemas. • Partilha informações e conhecimentos e disponibiliza-se para apoiar os membros das equipas. • Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão, adaptando o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores.

147

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: • Mantém-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.

148

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

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

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

153

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

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	4 valores
Demonstra, claramente, 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
Demonstra, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
Demonstra, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
Demonstra 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:

$$EP = \frac{C1 + C2 + C3 + C4}{4}$$

Em que:

EP = Entrevista Pública

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

Considerando que as competências elencadas são as essenciais ao exercício bem-sucedido das funções inerentes ao cargo, a classificação inferior a 12 valores, será considerada como manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo um candidato nestas circunstâncias ser proposto para provimento.

III- Classificação Final

Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em questão e que:

- as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção "Avaliação Curricular", que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da qualificação profissional e não da qualidade da mesma;

- as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo serão avaliadas com recurso à Entrevista Pública, e que este método permite um contacto pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico;

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

CF = (AC x 30%) + (EP x 70%)

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP= Entrevista Pública

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

1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
2- Tempo de serviço em funções de direção;
3- Habilitação Académica

IV – Seleção do Candidato

A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos 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.

___ de _____ de 2016

O Júri,

O Presidente do Júri	O Vogal Efetivo	O Vogal Efetivo
Vera Batalha	*Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento*	*Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva*

ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

Nome do Candidato: _____

Fatores da Avaliação Curricular	Ponderação dos Subparâmetros	Pontuação	Ponderação na CF	Resultado
Habilitação Académica (HA)			25%	
Experiência Profissional (EP)				
Experiência Profissional em Funções Técnicas				a
Experiência Profissional em Funções de Direção				b
∑ Experiência Profissional		a+b	50%	
Formação Profissional (FP)				
Formação na área técnica				
Formação na área da Gestão/Liderança				
∑ Formação Profissional			25%	
			Nota Final	

___ de _____ de 2016

O Júri,

O Presidente do Júri	O Vogal Efetivo	O Vogal Efetivo
_____	_____	_____
Vera Batalha	*Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento*	*Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva*

ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

Nome do Candidato: _____

FATORES A AVALIAR	COMPORTAMENTOS EVIDENCIADOS	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
Competência 1 (C1)			
Competência 2 (C2)			
Competência 3 (C3)			
Competência 4 (C4)			

$$EP = \frac{C1 + C2 + C3 + C4}{4} = \square$$

___ de _____ de 2016

O Júri,

O Presidente do Júri	O Vogal Efetivo	O Vogal Efetivo
Vera Batalha	*Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento*	*Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva*