

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU
DIVISÃO DE COMUNICAÇÃO

ATA número 1

Aos catorze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 12 horas e 45 minutos, reuniu, por meios telemáticos, o Júri do procedimento concursal destinado ao provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau de Chefe da Divisão de Comunicação designado, em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 42/2016, de 28 de dezembro, e 114/2017, de 29 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, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto, e 128/2015, de 3 de setembro, por deliberação da Assembleia Municipal de Cascais de 27 de dezembro de 2023, estando presentes a Dra. Filipa Luz, Diretora Executiva de Marca, Comunicação e Marketing da Nova SBE, na qualidade de presidente, o Eng. Bernardo Pinto Gonçalves, Diretor da Direção Municipal de Projetos Estruturantes, e o Dr. João Miguel Henriques, Diretor do Departamento de Arquivos, Bibliotecas e Património Histórico, enquanto membros vogais.

A reunião do Júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos:

1. Parâmetros de avaliação dos métodos de seleção, respetiva ponderação e sistema de valoração final;
2. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação do método de seleção entrevista pública;
3. Notificação dos candidatos.

Assim, considerando que:

- a) Das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação vigente, que aprovou o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, local e regional do Estado, e do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, que procedeu à adaptação do referido diploma à administração local, resulta que, nos procedimentos de recrutamento de titulares de cargos de direção, é obrigatória a utilização do método de seleção entrevista pública;

- b) De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 9 de fevereiro de 2024, o método de seleção facultativo ou complementar a utilizar no presente procedimento será a avaliação curricular;
- c) O perfil de competências associado ao cargo a ocupar é o que consta do mapa de pessoal do Município de Cascais e integra um conjunto de competências escolhidas de entre as constantes do anexo VI à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, a que estão associados comportamentos também elencados no mesmo diploma;
- d) Pelo aludido despacho de Senhor Presidente da Câmara Municipal de Cascais, foram aprovados um conjunto de parâmetros a observar na aplicação dos métodos de seleção e no sistema de valoração final.

I - Ponderada a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes ao lugar posto a concurso e o perfil exigido caracterizado no mapa de pessoal, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade, que:

1. A avaliação curricular, método que visa avaliar a qualificação dos candidatos para as exigências do cargo, se faça mediante a ponderação dos 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 a relevância das funções/atividades já exercidas para o exercício das funções inerentes ao cargo a prover;
- 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 relacionadas com o exercício de funções de direção.

2. No âmbito deste procedimento, se entende por habilitação académica apenas a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparada e que seja devidamente comprovada, através de documento emitido pela entidade competente.

3. A avaliação do parâmetro Habilitações Académicas será realizada nos seguintes termos:

| Habilitação Académica | Valoração |
|------------------------------|------------|
| Titularidade de licenciatura | 18 valores |
| Titularidade de Mestrado | 19 valores |
| Titularidade de Doutoramento | 20 valores |

Os valores não são cumulativos, pelo que na presença de mais do que um grau académico se atribuirá o valor correspondente àquele a que corresponda a valoração mais elevada.



4. A avaliação do parâmetro Experiência Profissional, em que será considerada a experiência profissional do candidato comprovada através de documento emitido pela entidade competente, será efetuada nos seguintes termos:

| Experiência Profissional | Valoração |
|---|------------------|
| Com comprovada experiência profissional em área diferente da do cargo a prover por período igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a posse de licenciatura | 10 valores |
| Com comprovada experiência profissional em área diferente da do cargo a prover por período igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a posse de licenciatura | 11 valores |
| Com comprovada experiência profissional em área diferente da do cargo a prover por período igual ou superior a 8 anos em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a posse de licenciatura | 12 valores |
| Com comprovada experiência profissional por período igual ou superior 3 anos e inferior a 6 anos em cargo dirigente na Administração Pública em área diferente da do cargo a prover | 13 valores |
| Com comprovada experiência profissional por período igual ou superior 6 anos em cargo dirigente na Administração Pública em área diferente da do cargo a prover | 14 valores |
| Com comprovada experiência profissional na área do cargo a prover por período igual ou superior a 4 anos e inferior a 8 anos em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a posse de licenciatura | 15 valores |
| Com comprovada experiência profissional na área do cargo a prover por período igual ou superior a 8 anos em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a posse de licenciatura | 16 valores |
| Com comprovada experiência profissional por período igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos em cargo de direção intermédia de 3.º grau ou inferior na Administração Pública na área do cargo a prover | 17 valores |

| | |
|--|------------|
| Com comprovada experiência profissional por período superior a 6 anos em cargo de direção intermédia de 3.º grau ou inferior na Administração Pública na área do cargo a prover | 18 valores |
| Com comprovada experiência profissional por período igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos em cargo de direção intermédia de 2.º grau ou de grau superior na Administração Pública na área do cargo a prover | 19 valores |
| Com comprovada experiência profissional por período igual ou superior a 6 anos em cargo de direção intermédia de 2.º grau ou de grau superior na Administração Pública na área do cargo a prover | 20 valores |

5. No parâmetro Formação Profissional será considerada a formação profissional realizada pelos candidatos, designadamente, ações de formação, cursos, seminários, simpósios, conferências, pós-graduações ou outras ações de aperfeiçoamento profissional de idêntica natureza, desde que relacionada com as áreas funcionais do cargo a prover ou com o exercício de funções de direção.

6. Neste parâmetro, apenas será considerada a formação profissional comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da formação. Sempre que do respetivo certificado ou diploma a duração da formação seja expressa em dias ou semanas, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. As ações de formação que não refiram a duração serão pontuadas com 0 valores.

7. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, nos seguintes termos:

| Duração da formação | Valoração |
|-----------------------------------|---------------|
| 0 a 25 horas de formação | 4,00 valores |
| 26 a 50 horas de formação | 8,00 valores |
| 51 a 100 horas de formação | 10,00 valores |
| 101 a 150 horas de formação | 12,00 valores |
| 151 a 200 horas de formação | 14,00 valores |
| 201 a 250 horas de formação | 16,00 valores |
| 251 a 300 horas de formação | 18,00 valores |
| Mais do que 300 horas de formação | 20,00 valores |

8. A avaliação curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (EP \times 60\%) + (FP \times 20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional.

9. O método de seleção Entrevista Pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, que se encontram vertidas nas competências que integram o perfil de competências constante do mapa de pessoal e foram escolhidas de entre as constantes do anexo VI à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, a que estão associados comportamentos também elencados no mesmo diploma.

10. As competências e comportamentos em causa são os que a seguir se discriminam:

| |
|--|
| Competência 1 |
| Liderança e Gestão das Pessoas: Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização. |
| Comportamentos associados à competência: <ul style="list-style-type: none">• Envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.• Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.• Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades.• Tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança. |

| |
|---|
| Competência 2 |
| Orientação para o serviço público: Capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, promovendo um serviço de qualidade. |
| Comportamentos associados à competência: <ul style="list-style-type: none">• Na prática quotidiana aplica os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público.• Demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos. |

- Adapta o funcionamento do serviço de forma a satisfazer as necessidades dos utentes, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
- Implementa medidas internas de avaliação da qualidade, designadamente a monitorização da satisfação e gestão ativa das reclamações, fomentando a participação dos utentes na melhoria dos serviços.

Competência 3

Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

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.
- 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.
- Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.

Competência 4

Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Comportamentos associados à competência:

- Possui os conhecimentos especializados e a experiência profissional necessários à coordenação técnica da sua unidade orgânica.
- Mantém-se atualizado sobre a evolução e tendências nacionais e internacionais nas áreas de conhecimento relevantes para a missão e objetivos do serviço.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência a outras áreas científicas e profissionais, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas e da atuação.

- Utiliza as tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

Competência 5

Análise de informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica.

- Comportamentos associados à competência:
- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão.
 - Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções, ou resolve-o, em tempo considerado útil.
 - Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
 - Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

Competência 6

Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa.

- Comportamentos associados à competência:
- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
 - Tem, em regra, um papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho e é, por vezes, o seu dinamizador.
 - Partilha informações e conhecimentos e disponibiliza-se para apoiar os membros das equipas.
 - Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

Competência 7

Visão Estratégica: Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. Ter uma perspetiva de gestão

alargada e direcionada para o futuro de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Comportamentos associados à competência:

- Mantém-se atento à conjuntura que o rodeia, conceptualiza os sinais de evolução e mudança e integra-os no âmbito sua atuação.
- Antecipa as necessidades de adaptação do serviço, define estratégias, implementa medidas e avalia os impactos das mesmas.
- Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas.
- Contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, aplicando o conhecimento e a experiência que possui.

Competência 8

Representação e colaboração institucional: Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional

Comportamentos associados à competência:

- Aceita a responsabilidade de direção ou de participação em projetos que implicam exposição e visibilidade externa.
- Comunica com à-vontade e confiança perante audiências alargadas.
- Representa o serviço e/ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.
- Promove a aplicação de orientações provenientes de grupos de trabalho exteriores à sua organização ou unidade orgânica e empenha-se nelas.

11. Será adotada a seguinte metodologia para a classificação de cada uma das competências:

| | |
|--|------------|
| O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 0 valores |
| O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 8 valores |
| O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 12 valores |

| | |
|--|------------|
| O candidato demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação. | 16 valores |
| O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação. | 20 valores |

12. A classificação final a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulte da média aritmética ponderada da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (CP1 \times 20\%) + (CP2 \times 10\%) + (CP3 \times 10\%) + (CP4 \times 12,25\%) + (CP5 \times 12,25\%) + (CP6 \times 10\%) + (CP7 \times 20\%) + (CP8 \times 5\%).$$

Em que:

EP = Entrevista Pública;

CP1 = Competência 1;

CP2 = Competência 2;

CP3 = Competência 3;

CP4 = Competência 4;

CP5 = Competência 5;

CP6 = Competência 6;

CP7 = Competência 7;

CP8 = Competência 8.

13. 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:

$$CF = (AC \times 30\%) + (EP \times 70\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EP = Entrevista Pública.

14. Em caso de igualdade de classificação, serão considerados sucessivamente os seguintes critérios de desempate:

- Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
- Candidato com a melhor classificação obtida na avaliação da competência Liderança e Gestão das Pessoas;
- Candidato com a melhor classificação obtida na avaliação da competência Visão Estratégica;

d) Candidato com a melhor classificação obtida na avaliação da competência Conhecimentos Especializados e Experiência.

15. Nas fórmulas a aplicar, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

II – Quanto ao Ponto 2 da ordem de trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade que os candidatos que não compareçam à Entrevista Pública serão excluídos.

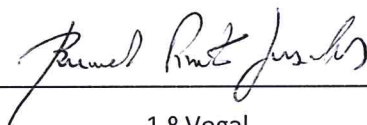
III - No que respeita ao ponto 3 da ordem de trabalhos, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, o Júri deliberou, por unanimidade, solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico. Mais deliberou, também por unanimidade, que as comunicações e notificações dirigidas aos candidatos serão realizadas pela Divisão de Recrutamento e Gestão de Mobilidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 13 horas e 30 minutos, da qual foi elaborada a presente Ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri.

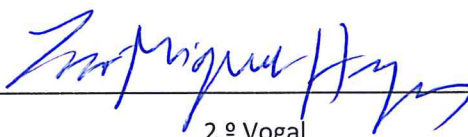
O Júri



Presidente



1.º Vogal



2.º Vogal