



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA
DIVISÃO DE ARQUIVOS, BIBLIOTECAS E PATRIMÓNIO HISTÓRICO - DABP

Ata número um

No dia 14 de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 17h30m, 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 Arquivos, Bibliotecas e Património Histórico - DABP, 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 carácter 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.

33 **I- Avaliação curricular (AC)**

34

35 Decidiu o júri adotar a definição de Avaliação Curricular constante do n.º 1 do artigo 11.º do
36 regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria nº 83-A/2009, de 22 de
37 janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, de aplicação
38 subsidiária relativamente ao disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua redação atual,
39 sendo esta a seguinte: *“A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos,*
40 *designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da*
41 *experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas”.*

42 Decidiu, por unanimidade, o júri considerar na Avaliação Curricular os seguintes parâmetros:

43 a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou
44 a equiparação legalmente reconhecida;

45 b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará:

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

49 • o exercício de cargos de direção ou coordenação;

50 c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de
51 aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem
52 como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

53

54 A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da
55 aplicação da seguinte fórmula:

56
$$AC = (HA \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 25\%)$$

57 Em que:

58 AC = Avaliação Curricular

59 HA = Habilitações Académicas

60 EP = Experiência Profissional

61 FP = Formação Profissional

62

63 **Parâmetro Habilitações Académicas**

64

65 Na avaliação do parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação,
66 considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma
67 habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios
68 indicados na tabela infra.

69

	10 valores	18 valores	19 valores	20 valores
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura ou grau académico superior em área CNAEF* diferente de: História e arqueologia Biblioteconomia, Arquivo e Documentação	Licenciatura na área CNAEF*: História e arqueologia Biblioteconomia, Arquivo e Documentação	Mestrado na área CNAEF*: História e arqueologia Biblioteconomia, Arquivo e Documentação	Doutoramento na área CNAEF*: História e arqueologia Biblioteconomia, Arquivo e Documentação

70

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

75

76 **Parâmetro Experiência Profissional**

77

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

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

83

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

87

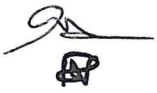
88
89

Valoração	Tipologia de experiência profissional
3	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Biblioteconomia, Arquivo e Documentação, e Património Histórico e Cultural, e Conservação e Restauro, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Biblioteconomia, Arquivo, ou Documentação e Património Histórico, ou Cultural ou Conservação e Restauro, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Biblioteconomia, Arquivo e Documentação, e Património Histórico e Cultural, e Conservação e Restauro, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Biblioteconomia, Arquivo, ou Documentação e Património Histórico, ou Cultural ou Conservação e Restauro, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Biblioteconomia, Arquivo e Documentação, e Património Histórico e Cultural, e Conservação e Restauro, no âmbito do Sector Privado
0,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Biblioteconomia, Arquivo, ou Documentação e Património Histórico, ou Cultural ou Conservação e Restauro, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada Coordenação formalizada de projeto, áreas de Biblioteconomia, Arquivo, ou Documentação e Património Histórico, ou Cultural ou Conservação e Restauro, no âmbito da Administração Pública
0	Sem experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Biblioteconomia, Arquivo, ou Documentação e Património Histórico, ou Cultural ou Conservação e Restauro

90
91
92
93
94

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 Biblioteconomia, Arquivo, ou Documentação e Património Histórico, ou Cultural ou Conservação e Restauro, com equipas com número igual ou superior a 75 elementos
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, nas áreas de Biblioteconomia, Arquivo, ou Documentação e Património Histórico, ou Cultural ou



Valoração	Tipologia de experiência profissional
	Conservação e Restauro, 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 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

95

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

$$98 \quad \quad \quad EP = (EPT \times 0,6) + (EPCD \times 0,4)$$

99 Em que:

100 **EP**= Classificação na Experiência Profissional

101 **EPT**= Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções Técnicas

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

103

104 **Parâmetro Formação Profissional (FP)**

105 Na avaliação do parâmetro **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de
106 formação, frequentadas nos últimos 10 anos, quer para a formação profissional nas áreas
107 técnicas indicadas infra, quer para a formação profissional relacionada com funções de
108 direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei n.º
109 49/2012, de 29 de agosto, bem como as relacionadas com a área de gestão/liderança. Serão
110 consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários,
111 encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que
112 comprovadas por documento adequado.

113 Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

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

116 No âmbito da formação profissional relacionada com a área técnica, serão atribuídos 2 valores
117 a cada 50 horas de formação, até ao limite de 10 valores, de acordo com a tabela infra. Serão
118 consideradas ações de formação na área de atividade do cargo a prover, nomeadamente as
119 relacionadas com História Contemporânea, Gestão documental, Leitura e Literacia,

120 Organização e Recuperação da informação, Preservação e restauro, Tecnologias de Informação
121 (Gestão de Documentos eletrónicos e preservação digital).

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

122

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

128

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

129

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

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

135

136 Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação
137 Curricular inferior a 12,000 valores, não sendo, por essa razão, convocados ao método
138 seguinte.

139

140

141 **II- Entrevista Pública (EP)**

142

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

Competência 1

Compromisso com o serviço público e análise da informação e sentido crítico: respeitar princípios e valores na sua atuação, manter-se atualizado, simplificar e automatizar processos.

Comportamentos associados à competência:

- No âmbito da sua atividade aplica os princípios éticos e deontológicos do serviço público, respeitando as normas e regulamentos.
- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão.
- 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.
- Implementa medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos de trabalho e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos.

147

Competência 2

Planeamento e Organização: Planear e organizar a sua atividade com antecedência, estabelecer prioridades, distribuir tarefas, monitorizar a execução das atividades e introduzir os ajustamentos necessários face a situações imprevistas.

Comportamentos associados à competência:

- Estabelece antecipadamente as etapas, recursos e prazos para a realização das suas atividades, de acordo com os objetivos superiormente definidos.
- Define prioridades 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.
- Monitoriza as atividades do serviço, identificando falhas e implementando correções, por forma a assegurar o seu desenvolvimento e realização e o cumprimento de normas e regulamentos.

148

Competência 3

Liderança e Cooperação: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, ter um papel ativo e cooperante, equacionar decisões 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.
- Orienta e dinamiza equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de conhecimentos e responsabilidades.
- 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.

149

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.
<p>Comportamentos associados à competência:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

150

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

153 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada
154 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

155

156 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada
157 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

158

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

162

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

163

4

164 Em que:

165 EP = Entrevista Pública

166 C1 = Competência 1

167 C2 = Competência 2

168 C3 = Competência 3

169 C4 = Competência 4

170

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

175

176

III- Classificação Final

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

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

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

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

$$190 \qquad \qquad \qquad \text{CF} = (\text{AC} \times 30\%) + (\text{EP} \times 70\%)$$

191 Em que:

192 CF = Classificação Final

193 AC = Avaliação Curricular

194 EP= Entrevista Pública

195

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

197 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

198 2- Tempo de serviço em funções de direção;

199 3- Habilitação Académica

200

201

IV – Seleção do Candidato

202

A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.

203

Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das

204

razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes

205

candidatos.

206

O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e

207

apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem

208

os anexos I e II.

209

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente

210

ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do Júri.

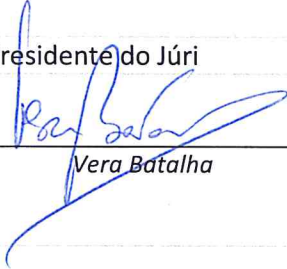
211

___ de _____ de 2016

212

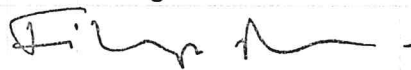
O Júri,

O Presidente do Júri




Vera Batalha

O Vogal Efetivo



Filipe Miguel Cruz Queirós
Nascimento

O Vogal Efetivo



Miguel Maria Horta
Costa Arrobas da Silva

213

214

215 ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular

216 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

217 PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

218

219 Nome do Candidato: _____

220

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

221

222 ___ de _____ de 2016

223 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*

224

225

ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública

226

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

227

228 **Nome do Candidato:** _____

229

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

230

231

232

233

$$EP = \frac{\begin{matrix} \text{C1} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C2} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C3} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C4} \\ \square \end{matrix}}{4} = \square$$

234

235 ____ de _____ de 2016

236 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

237

