
PROCEDIMENTO CONCURSAL – CHEFE DE DIVISÃO DE DOCUMENTAÇÃO E MUSEOLOGIA

Aos quatro dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do Procedimento Concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2º grau, de Chefe de Divisão da Divisão de Documentação e Museologia, com a presença dos seguintes elementos:

JÚRI

Presidente: Lúcia Praça, Vogal do Conselho Diretivo do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

Vogal Efetiva: Sandra Marina Faria, Chefe de Divisão da Unidade de Intervenção Local da Junta de Freguesia do Parque das Nações

Vogal Efetiva: Ana Teresa Duarte, Professora Adjunta da Escola Superior de Gestão e Tecnologia do Instituto Politécnico de Santarém

ORDEM DE TRABALHOS

A presente reunião do Júri do procedimento e nos termos constantes do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, visa proceder à **definição dos requisitos, critérios e métodos de seleção e respetiva ponderação**, aplicáveis aos/as candidatos/as opositores/as ao procedimento concursal em apreço, nomeadamente:

- 1 – Grau académico;
- 2 – Perfil requerido para exercício do cargo;
- 3 – Métodos de seleção;
- 4 – Análise Curricular;
- 5 – Entrevista;
- 6 – Resultado Final

PONTO 1 - Grau académico

Os/As candidatos/as devem ser titulares do grau de licenciado/a.

Na Habilitação Académica (HA) são considerados os graus académicos de licenciatura ou superior.

PONTO 2 - Perfil requerido para o exercício do cargo

Os/As candidatos/as deverão possuir o seguinte perfil pretendido para o exercício do cargo:

- a) Experiência profissional relacionada com a área funcional colocada a concurso;
- b) Capacidade de análise, de planeamento e de organização;
- c) Competências de liderança e aptidão técnica para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo na área de atividade colocada a concurso;
- d) Capacidade de desenvolvimento e motivação;
- e) Capacidade de decisão e espírito de equipa;
- f) Elevado sentido ético.

PONTO 3 – Métodos de Seleção

A seleção dos/as candidatos/as será feita por escolha, nos termos do disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, através de *análise curricular* e de *entrevista pública*, recaindo sobre o/a candidato/a que melhor corresponda ao perfil pretendido para prosseguir as atribuições do cargo a prover.

Atendendo a que, nos termos do n.º 5, artigo 21º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, o júri deverá indicar as razões que determinam a proposta de designação do/a candidato/a selecionado/a “(...) *abstendo-se de ordenar os restantes candidatos*”, foi deliberado, por unanimidade, que a seleção do/a candidato/a resultará da *análise qualiquantitativa dos currículos* apresentados e dos critérios estabelecidos para a avaliação da entrevista pública.

PONTO 4 - Análise Curricular

I – *Análise Curricular* – A análise curricular visa qualificar as aptidões profissionais do/a candidato/a, designadamente na área de competências do cargo a prover, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, com uma **ponderação de 30%**, conforme expresso no **anexo I**, o qual é parte integrante da presente ata.

A Análise Curricular não tem carácter eliminatório, dando-se preferência aos/às candidatos/as que reúnam os requisitos mais adequados ao exercício do cargo, nomeadamente no que concerne a experiência profissional e os conhecimentos especializados, na área funcional do cargo a prover.

- a) Na **Habilitação Académica (HA)** com uma **valorização de 20%**, são considerados os graus académicos de licenciatura e superior, valorizando-se a titularidade dos mesmos nas áreas do cargo a prover:

HA - Grau Académico (Valorização de 20%)	Pontos
Licenciatura	60
Licenciatura e Mestrado	80
Licenciatura e Doutoramento	100

- b) Na **Formação Profissional (FP)** com uma **valorização de 25%**, apenas será considerada a formação comprovada, devidamente certificada e frequentada nos últimos quatro anos, diretamente relacionada com a área posta a concurso.

FP - Formação Profissional na área a prover (Valorização de 25 %)	Pontos
Sem ações de formação	0
Até 70 horas (inclusive)	40
Entre 71 e 150 horas (inclusive)	60
Mais de 151 horas	80
Pós-Graduação em qualquer área	100

Nos casos em que a duração da ação de formação não conste do respetivo certificado, são adotados os seguintes critérios:

Curso de 1 dia ou sem qualquer referência	4 horas
Curso de 1 semana	10 horas
Curso de 1 mês	40 horas

- c) Na **Formação para Cargos Dirigentes (FCD)** com uma *valorização de 10%*, apenas será considerada a formação comprovada, devidamente certificada, organizada nos termos previstos do artigo nº 12 da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro de acordo com a sua orientação específica para o cargo a prover:

FCD - Formação para Cargos Dirigentes (Valorização 10%)	Pontos
Sem formação	0
FORGEP ou FA>AP Dirigentes Intermédios ou CADAP	100

Tratando-se de formação obrigatória específica apenas para cargos de direção superior, a formação CAGEP, caso exista, será considerada na FP - Formação Profissional.

- d) Na **Experiência Profissional (EP)**, com uma *valorização de 30%*, com vista a avaliar o tempo durante o qual o/a candidato/a tenha exercido funções na área funcional posta a concurso.

EP - Experiência Profissional em cargo ou carreira, nas áreas que integram o cargo posto a concurso (Valorização 30%)	Pontos
Sem experiência	0
Inferior a 3 anos de experiência	25
Entre 3 e 6 anos de experiência	50
Entre 6 e 10 anos de experiência	75
Mais de 10 anos de experiência	100

- e) No **Exercício de Cargo Dirigente (ECD)**, com uma *valorização de 15%*, com vista a avaliar o tempo durante o qual o/a candidato/a tenha exercido funções em cargo dirigente

ECD - Exercício de Cargo Dirigente (Valorização 15%)	Pontos
Sem experiência	0
Inferior a 3 anos	25
Entre 3 e 6 anos (completos)	50
Entre 6 e 10 anos (completos)	75
Mais de 10 anos de experiência	100

Fórmula da Ponderação da Análise Curricular (AC)

$$AC = (HA * 20\%) + (FP * 25\%) + (FCD * 10\%) + (EP * 30\%) + (ECD * 15\%)$$

PONTO 5 - Entrevista

II – *Entrevista* – A Entrevista visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos/as candidatos/as, com uma **ponderação de 70%**

O júri deliberou, ainda, adotar na Entrevista, os seguintes fatores de análise e correspondente ponderação:

- Orientação para a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados;
- Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Orientação para a inclusão;
- Gestão e direção da organização;
- Liderança;
- Visão estratégica.

A grelha com a indicação dos critérios a serem utilizados na entrevista faz parte integrante da presente ata e consta do **anexo II**.

Fórmula da Ponderação da Entrevista Pública (EP)

$$ES = (OMI + OR + OPGP + OI + GDO + L + VE) / 7$$

PONTO 6 - Resultado Final

O resultado final do procedimento é expresso, em pontos, na escala de 0 a 100 sendo o resultado das classificações obtidas na *Análise Curricular* (AC) e na *Entrevista Pública* (EP), cuja ponderação resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

AUDIÊNCIA DE INTERESSADOS/AS

Em conformidade com o disposto no n.º 11 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, no presente procedimento concursal não há lugar a audiência de interessados/as.

PROXIMA REUNIÃO

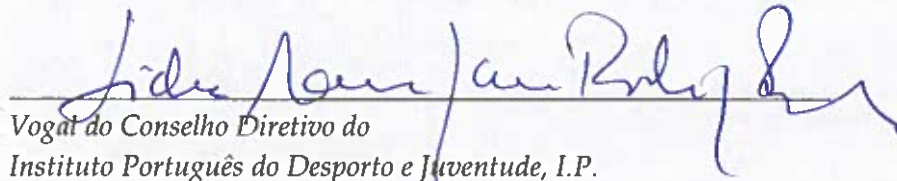
O Júri reúne para verificação da conformidade das candidaturas e realização da análise curricular, em data a acordar por todos os membros, após o termo do prazo de apresentação de candidaturas.

ENCERRAMENTO

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os membros do Júri.

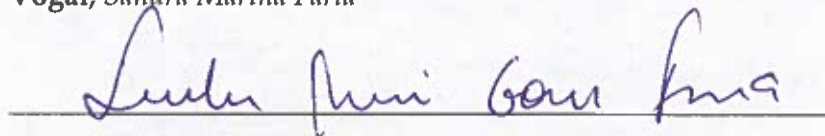
O JÚRI

Presidente, Lídia Praça



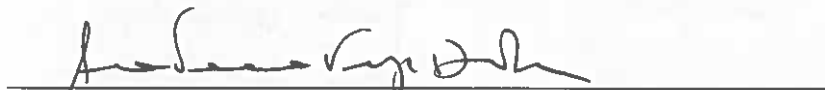
Vogal do Conselho Diretivo do
Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

Vogal, Sandra Marina Faria



Chefe de Divisão da Unidade de Intervenção Local da
Junta de Freguesia do Parque das Nações

Vogal, Ana Teresa Duarte,



Professora Adjunta da Escola Superior de Gestão e Tecnologia do
Instituto Politécnico de Santarém

ANEXO I



ANEXO I Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2.ª grau Divisão de Documentação e Museologia

30%															
CANDIDATO/A															
1. Habilitações Académicas - (20%)															
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Valor Absoluto</th> <th>Valorização de 20%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Valor Absoluto	Valorização de 20%		0		0		0				
Valor Absoluto	Valorização de 20%														
	0														
	0														
	0														
Licenciatura	60	pontos													
Licenciatura e Mestrado	80	pontos													
Licenciatura e Doutoramento	100	pontos													
<i>Contém fórmulas</i>															
2. Formação Profissional (relacionada com a área colocada a concurso) - (25%)															
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Valor Absoluto</th> <th>Valorização de 25%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Valor Absoluto	Valorização de 25%		0		0		0		0		0
Valor Absoluto	Valorização de 25%														
	0														
	0														
	0														
	0														
	0														
Não tem	0	pontos													
Até 70 horas (inclusive)	40	pontos													
Entre 71 e 150 horas (inclusive)	60	pontos													
Mais de 151 horas	80	pontos													
Pós-Graduação em qualquer área	100	pontos													
<i>Contém fórmulas</i>															
3. Experiência Profissional (na área a prover) - (30%)															
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Valor Absoluto</th> <th>Valorização de 30%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Valor Absoluto	Valorização de 30%		0		0		0		0		0
Valor Absoluto	Valorização de 30%														
	0														
	0														
	0														
	0														
	0														
Sem experiência	0	pontos													
Inferior a 3 anos de experiência	25	pontos													
Entre 3 e 6 anos de experiência	50	pontos													
Entre 6 e 10 anos de experiência	75	pontos													
Mais de 10 anos de experiência	100	pontos													
<i>Contém fórmulas</i>															
4. Formação Cargos Dirigentes - (10%)															
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Valor Absoluto</th> <th>Valorização de 10%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Valor Absoluto	Valorização de 10%		0		0						
Valor Absoluto	Valorização de 10%														
	0														
	0														
Sem formação	0	pontos													
FORGEF ou FA>AP Dirigentes Intermédios ou CADAP	100	pontos													
<i>Contém fórmulas</i>															
5. Exercício de cargo dirigente - (15%)															
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Valor Absoluto</th> <th>Valorização de 15%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Valor Absoluto	Valorização de 15%		0		0		0		0		0
Valor Absoluto	Valorização de 15%														
	0														
	0														
	0														
	0														
	0														
Sem experiência	0	pontos													
Inferior a 3 anos	25	pontos													
Entre 3 e 6 anos (completos)	50	pontos													
Entre 6 e 10 anos (completos)	75	pontos													
Mais de 10 anos de experiência	100	pontos													
<i>Contém fórmulas</i>															
SOMATÓRIO			0,00												

Nota: No caso de o/a candidato/a preencher mais do que um dos itens, será selecionado aquele onde obteve maior número de pontos

ANEXO II

PROCEDIMENTO CONCURSAL									
ENTREVISTA PÚBLICA									
CARGO DIREÇÃO INTERMÉDIA 2º GRAU									
DIVISÃO DE DOCUMENTAÇÃO E MUSEOLOGIA									
COMPETÊNCIAS	DESCRIÇÃO	Elevado 100 valores	Muito Bom 80 valores	Bom 70 valores	Suficiente 50 valores	Reduzido 30 valores	Insuficiente 10 valores	Resultado da PP	
Orientação para a mudança e inovação	Encara a mudança como uma oportunidade de melhoria e avaliação e evidencia a abertura a novas ideias e soluções que permitam uma resposta adequada às necessidades atuais e futuras da Administração Pública							0	
	Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança								
	Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apoiando a contribuição dos outros com vista à inovação								
Orientação para os resultados	Estabelece metas e prioridades, mas realistas, a garantir que são postas em prática ações preventivas/impositivas para que os resultados sejam alcançados							0	
	Define a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, estimulando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, ao mesmo tempo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública								
	Cria procedimentos e práticas que incentivem a utilização eficiente dos recursos e realize avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações								
Organização, planeamento e gestão de projetos	Conhece metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho							0	
	Assigura uma utilização adequada de informações e equipamentos, garantindo o cumprimento de prazos, prioridades, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar reuniões de planeamento da atividade, sua execução, e preparar o acompanhamento para as tarefas e atividades								
	Estabelece planos de contingência em função das ameaças e dificuldades que emerge								
Orientação para o trabalho	Coordena atividades de acordo com os objetivos e estratégias das unidades/organizações, definindo o cronograma, recursos necessários, prazos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas							0	
	Implementa políticas, procedimentos e canais de atendimento para garantir diversidade, inclusão e qualidade de oportunidades na prestação dos serviços públicos								
	Cria nas equipas um ambiente de trabalho colaborativo e inclusivo, integrando as diferentes perspetivas na tomada de decisões, valorizando a complementaridade e o potencial de cada um								
Gestão e direção da organização	Implementa políticas, procedimentos e canais que promovam a acessibilidade física e a acessibilidade e usabilidade digital na prestação de serviços públicos							0	
	Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de partes específicas da organização								
	Define a estrutura da organização, atendendo aos princípios organizacionais, identificar oportunidades de melhoria, gerir os recursos materiais de forma sustentável e os recursos humanos de forma equilibrada e favorável à criação de um ambiente de trabalho positivo								
Colaboração	Fomenta e otimiza processos nas unidades/organizações que gere e adapte melhorias necessárias, concebendo soluções de otimização com impacto positivo nas unidades/organizações							0	
	Estima de forma realista e faz uma gestão rigurosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários nas unidades/organizações que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável								
	Reforça a autonomia e promove a delegação de autoridade e responsabilidade em todos os níveis da(s) unidade(s) organizacional(ais) que lidera								
Visão estratégica	Define estratégias e programas que contribuam para o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras							0	
	Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora do futuro da missão e objetivos da(s) unidade(s) organizacional(ais) que gere e promovendo um ambiente empoderador								
	Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identifica problemas e oportunidades com impacto no futuro atual e na sustentabilidade futura								
Visão estratégica	Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas							0	
	Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando alinhamento nas unidades/organizações que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel fundamental na sua concretização								
TOTAL							100%	0,00	
							70%	0,00	

LEGENDA DA CLASSIFICAÇÃO

100 (Elevado)
80 (Muito Bom)
70 (Bom)
50 (Suficiente)
30 (Reduzido)
10 (Insuficiente)

Supera o nível de proficiência descrito em todos os comportamentos
Supera o nível de proficiência descrito em um a três comportamentos e corresponde nos restantes
Corresponde ao perfil em quatro comportamentos
Corresponde ao perfil em três comportamentos
Corresponde ao perfil em dois comportamentos
Não corresponde ao perfil em um ou nenhum comportamento e/ou evidência comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência

