

MSF
MA
[Signature]

ATA N.º 1

**Procedimento concursal para recrutamento de cargos dirigentes intermédios de 2.º grau -
Divisão de Serviços ao Cidadão**

Aos 25 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e três, pelas 10 horas, reuniu nas instalações da Junta de Freguesia de Campo de Ourique, sitas na Rua Azedo Gneco, 84 2º, 1350-039 em Lisboa, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau de Chefe da Divisão de Serviços ao Cidadão, constituído pelo Diretor de Departamento para os Direitos Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, Dr. Miguel Luís Ferreira Soares na qualidade de Presidente do Júri, pelo Diretor do Departamento de Educação da Câmara Municipal de Lisboa, Dr. Paulo Alexandre Lourenço Santos Agostinho na qualidade de 1º Vogal efetivo, e pelo Chefe de Divisão de Espaço Público e Higiene Urbana da Junta de Freguesia de Campo de Ourique, Engº Carlos Henrique Pinto Caixinha de Marques dos Santos, na qualidade de 2º Vogal efetivo.

A reunião tinha a seguinte ordem de trabalhos: -----

1. Fixar os métodos de seleção a utilizar, respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação e a grelha classificativa de cada método; -----
2. Definir o sistema de classificação final; -----
3. Esclarecer sobre a seleção do candidato. -----

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

1. Os métodos de seleção a utilizar, cumulativamente, serão, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), sendo determinados os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação: -----

1.1. A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o cargo dirigente a prover, com base na análise dos respetivos currículos. A AC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, através da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA + FP + EP) / 3-----$$

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitação Académica -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

Assim, desde que devidamente comprovados os factos constantes no currículo, são

MSI
AY
[Handwritten mark]

valorizados de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

1.1.1. Habilitação Académica (HA), parâmetro em que se considera a titularidade de graus académicos ou a sua equiparação legalmente reconhecida, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo: -----

Licenciatura – 16 valores -----

Mestrado – acresce 2 valores -----

Doutoramento – acresce 2 valores -----

Para efeitos de valoração deste parâmetro, esclarece-se que só serão aceites as habilitações académicas devidamente comprovadas por documento idóneo e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----

1.1.2. Formação Profissional (FP), parâmetro em que serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, numa escala de 0 a 20 valores.

Partindo de uma base de 10 valores a atribuir a todos os candidatos, quer tenham ou não formação ou ainda com formação que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações: -----

O somatório das horas de formação profissional, adquirida através de ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, diretamente e indiretamente relacionadas com a área de atividade a que respeita o desempenho do cargo dirigente a prover (áreas de serviços ao cidadão – educação, ação social e cultura), bem como as relacionadas com o exercício de funções dirigentes, do seguinte modo: -----

Ações de formação diretamente relacionadas com a área de atividade a que respeita o desempenho do cargo dirigente a prover (áreas de serviços ao cidadão – educação, ação social e cultura), bem como as relacionadas com o exercício de funções dirigentes: -----

- Até 50 horas (inclusive) – 1 valor-----

- De 51 a 100 horas (inclusive) – 2 valores-----

- De 101 a 150 horas (inclusive) – 3 valores-----

- De 151 a 200 horas (inclusive) – 4 valores-----

- De 201 a 250 horas (inclusive) – 5 valores-----

- Superior a 250 horas – 6 valores-----

Ações de formação indiretamente relacionadas com a área de atividade a que respeita o desempenho do cargo dirigente a prover: -----

- Até 60 horas (inclusive) – 0,5 valores-----

- De 61 a 90 horas (inclusive) – 1 valor-----

- Superior a 90 horas – 1,5 valores-----

- Pós-Graduação, Curso de Especialização ou MBA, desde que na área de atividade a que respeita o desempenho do cargo dirigente a prover (áreas de serviços ao cidadão – educação, ação social e cultura) – 2,5 valores-----

Para efeitos da valoração deste parâmetro, esclarece-se que o júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas correspondentes grelhas. Só serão consideradas as participações devidamente



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and a smaller one below it.

comprovadas por documento idóneo e que tenham sido concluídas até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas. No caso de, apesar da ação de formação se encontrar concluída, existir discrepância entre o número total de horas da formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado. Nas ações de formação cujos certificados não indiquem a duração em horas é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, a fim de converter em horas a respetiva duração. -----

1.1.3. Experiência Profissional (EP), parâmetro em que será ponderado o desempenho de funções em cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível numa licenciatura, numa escala de 0 a 20 valores, aplicada às três principais áreas de exercício do cargo de dirigente a prover (áreas de serviços ao cidadão – educação, ação social e cultura) de acordo com o peso que cada área tem nos serviços prestados. -----

Os parâmetros serão avaliados do seguinte modo: -----

Desempenho de funções na carreira de técnico superior (na área da educação): -----

- Até 1 anos (inclusive) – 1,5 valores-----
- Entre 1 e 3 anos (inclusive) – 3 valores-----
- Entre 3 e 5 anos (inclusive) – 4,5 valores-----
- Entre 5 e 7 anos (inclusive) – 6 valores-----
- Superior a 7 anos – 7,5 valores-----

Desempenho de funções na carreira de técnico superior (na área da ação social): -----

- Até 1 ano (inclusive) – 1,5 valores-----
- Entre 1 e 3 anos (inclusive) – 3 valores-----
- Entre 3 e 5 anos (inclusive) – 4,5 valores-----
- Entre 5 e 7 anos (inclusive) – 6 valores-----
- Superior a 7 anos – 7,5 valores-----

Desempenho de funções na carreira de técnico superior (na área da cultura): -----

- Até 1 anos (inclusive) – 0,5 valores-----
- Entre 1 e 4 anos (inclusive) – 1 valores-----
- Entre 4 e 7 anos (inclusive) – 1,5 valores-----
- Superior a 7 anos – 2 valores-----

Desempenho de funções em cargos de direção superior ou direção intermédia:-----

- Até 3 anos (inclusive) – 1 valor-----
- Entre 3 e 5 anos (inclusive) – 2 valores-----
- Superior a 5 anos – 3 valores-----

Para efeitos da valoração deste parâmetro, esclarece-se que, na eventualidade do candidato ter desempenhado funções integrado em diversas carreiras e/ou em diversas entidades, o júri procederá à soma do tempo de desempenho de funções nas diversas carreiras e/ou nas diversas entidades, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha. Só será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que

MSF
AA
[Handwritten scribble]

refira expressamente o período de duração da mesma. Os valores previstos para o desempenho de funções, em serviços da administração autárquica, na área de atividade a que respeita o cargo dirigente a prover (áreas de serviços ao cidadão – educação, ação social e cultura), de funções de coordenação e de funções em cargos de direção superior ou de direção intermédia acrescem aos que forem atribuídos pelo desempenho de funções na carreira de Técnico Superior (ou noutra carreira para a qual seja exigível uma licenciatura), não podendo ultrapassar os 20 valores.-----

1.2. A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, atendendo às exigências e responsabilidades do cargo dirigente a prover, bem como ao perfil pretendido. A EP é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, através da seguinte fórmula: -----

$$EP = (VE + LGP + PO + AISC + CE) / 5$$

Em que: -----

EP = Entrevista Pública -----

VE = Visão Estratégica -----

LGP = Liderança e Gestão de Pessoas -----

PO = Planeamento e Organização -----

AISC = Análise de Informação e Sentido Crítico -----

CE = Conhecimentos e Experiência -----

Assim, a Entrevista Pública é avaliada de acordo com os seguintes parâmetros, sendo cada um deles classificado da seguinte forma: -----

1.2.1. Visão Estratégica (VE), parâmetro em que se pretende avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, bem como a capacidade para 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, do seguinte modo: -----

- Não demonstrou possuir capacidade de visão estratégica – 4 valores-----
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de visão estratégica – 8 valores-----
- Demonstrou possuir suficiente capacidade de visão estratégica – 12 valores-----
- Demonstrou possuir boa capacidade de visão estratégica – 16 valores-----
- Demonstrou possuir excelente capacidade de visão estratégica – 20 valores-----

1.2.2. Liderança e Gestão de Pessoas (LGP), parâmetro em que se pretende avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e responsabilização, do seguinte modo: -----

- Não demonstrou possuir capacidade de liderança e gestão de pessoas – 4 valores-----
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas – 8 valores-----
- Demonstrou possuir suficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas – 12 valores-----
- Demonstrou possuir boa capacidade de liderança e gestão de pessoas – 16 valores-----

- Demonstrou possuir excelente capacidade de liderança e gestão de pessoas – 20 valores-----

1.2.3. Planeamento e Organização (PO), parâmetro em que se pretende avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica a que se destina o procedimento, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, do seguinte modo: -----

- Não demonstrou possuir capacidade de planeamento e organização – 4 valores-----

- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização – 8 valores-----

- Demonstrou possuir suficiente capacidade de planeamento e organização – 12 valores-----

- Demonstrou possuir boa capacidade de planeamento e organização – 16 valores-----

- Demonstrou possuir excelente capacidade de planeamento e organização – 20 valores-----

1.2.4. Análise de Informação e Sentido Crítico (AISC), parâmetro em que se pretende avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica, bem como a capacidade de argumentação, seguinte modo: ----

- Não demonstrou possuir capacidade de análise de informação e sentido crítico – 4 valores--

- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de análise de informação e sentido crítico – 8 valores-----

- Demonstrou possuir suficiente capacidade de análise de informação e sentido crítico – 12 valores-----

- Demonstrou possuir boa capacidade de análise de informação e sentido crítico – 16 valores--

- Demonstrou possuir excelente capacidade de análise de informação e sentido crítico – 20 valores-----

1.2.5. Conhecimentos e Experiência (CE), parâmetro em que se pretende avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao desempenho do cargo a prover, do seguinte modo: -----

- Não demonstrou possuir conhecimentos e experiência – 4 valores-----

- Demonstrou possuir insuficientes conhecimentos e experiência – 8 valores-----

- Demonstrou possuir suficientes conhecimentos e experiência – 12 valores-----

- Demonstrou possuir bons conhecimentos e experiência – 16 valores-----

- Demonstrou possuir excelentes conhecimentos e experiência – 20 valores-----

2. Sistema de classificação final: -----

2.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte, e que não compareça à realização da Entrevista Pública.-----

2.2. A classificação final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final. -----

2.3. A Classificação Final (CF) será aferida pela seguinte fórmula: -----

$$CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%) \text{ -----}$$

Em que: -----

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EP = Entrevista Pública -----

3. Seleção do candidato: -----

3.1. Findo o procedimento concursal, o júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões da escolha ter recaído no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes. -

3.2. O procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência dos interessados. -----

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião pelas 13 horas, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e estando em conformidade foi assinada e rubricada pelos membros do júri presentes. -----

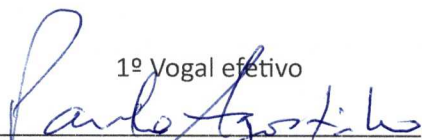
Lisboa, 25 de outubro de 2023-----

Presidente do Júri



Dr. Miguel Luís Ferreira Soares

1º Vogal efetivo



Dr. Paulo Alexandre Lourenço Santos Agostinho

2º Vogal efetivo



Eng.º Carlos Henrique Pinto Caixinha de Marques dos Santos