PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2.º GRAU – UNIDADE DE DESPORTO E CULTURA

ATA N.º 1

Aos 11 dias do mês de julho de 2023, no Edifício dos Paços do Concelho de Angra do Heroísmo, sito à Praça Velha, freguesia da Sé, o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, **Presidente**, Elisabete de Fátima Lima Oliveira, chefe da Unidade de Gestão Financeira e Recursos Humanos, **Primeiro Vogal**, Antero Orlando Pereira Ávila, docente da Escola Básica e Secundária Tomás de Borba e **Segundo Vogal**, Luís Paulo Oliveira Pimentel Carneiro, licenciado em Gestão, nomeado por deliberação da Assembleia Municipal de 10 de fevereiro de 2023, reuniu a fim de estabelecer os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, com vista à seleção dos candidatos, tendo determinado o seguinte:

O presente procedimento de recrutamento rege-se pela Lei n.º 2/2004, de 15/01, na redação dada pela Lei n.º 128/2015, de 3/09, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29/08, na redação da Lei n.º 114/2017, de 29/12.

Tendo em linha de conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definiram-se:

- Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo;
- Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
- A ponderação a atribuir a cada uma das classificações (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo final.

No presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção, os métodos de seleção avaliação curricular (AC) e entrevista pública (EP).

Mais deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às centésimas 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 centésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

I – Avaliação Curricular (AC)

A **avaliação curricular (AC),** com uma ponderação de 40%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas.

A avaliação curricular será expressa 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, de acordo com a seguinte fórmula:

O júri, decidiu, por unanimidade, considerar na Avaliação Curricular os seguintes parâmetros:

- **Habilitações Académicas** (HA) – em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.
- **Experiência Profissional** (EP) – em que se avaliará:
  - O exercício de funções técnicas na área de atividade para a 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.
- **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 obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0{,}30\ HA) + (0{,}40\ EP) + (0{,}30\ FP)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

1 - Parâmetro Habilitações Académicas:

Na avaliação do parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, adequada ao cargo a prover, majorando, nos termos da tabela seguinte, a detenção de Mestrado (Pré Bolonha) ou Doutoramento, na área a prover.

	14 valores	**18 valores**	**19 valores**	**20 valores**
Habilitação Académica (AC)	Licenciatura adequada pós Bolonha	Licenciatura adequada pré Bolonha	Mestrado adequado	Doutoramento adequado

2 – 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, bem como os critérios de avaliação do subparâmetro Experiência Profissional em Funções de Direção, constam da tabela infra, sendo que a classificação nestes subparâmetros resultará do somatório da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores.

Tipologia da experiência profissional		**Valoração**
Experiência Profissional em Funções Técnicas	Até 4 anos	10 valores
	>4 anos <10 anos	12 valores
	>10 anos	14 valores
Experiência Profissional em Funções de Direção	Até 3 anos	16 valores
	>3 anos <6 anos	18 valores
	>6 anos	20 valores

Entende-se por Experiência Profissional (EP) com afinidade com o cargo a prover aquela que se encontre relacionada com as áreas de atuação da Unidade de Cultura e Desporto.

3 – Parâmetro Formação Profissional (FP)

Na avaliação do parâmetro Formação profissional (FP), o júri considerará todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 5 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:

- Números de horas 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.

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

A formação profissional relacionada com funções de direção e gestão/liderança, será pontuada de acordo com o volume de formação frequentada conforme tabela infra. 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**
2 valores	Menos de 50 horas de formação

4 valores	50 ou mais horas de formação
4 valores	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 10,00 valores, não sendo, por essa razão, convocados para o método de avaliação seguinte, sem prejuízo de notificação desse resultado.

Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada.

Entende-se por área com afinidade com o cargo a prover aquela que se encontre relacionada com as áreas de atuação da Unidade de Cultura e Desporto.

II – Entrevista Pública (EP)

A **Entrevista pública (EP)** – com uma ponderação de 60%, 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

Orientação para o Serviço Público: Avaliar a 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:

- 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 2

Responsabilidade e compromisso com o Serviço: Avaliar a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido de missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente.

Comportamentos associados à competência:

- Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e dos utilizadores;
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
- Contribui para o desenvolvimento de projetos transversais, com vista à prossecução da missão e objetivos da administração pública e da governação;
- Trata com rigor a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.

Competência 3

Iniciativa e autonomia: Avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Comportamentos associados à competência:

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais;
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas;
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade;
- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

Competência 4

Planeamento e organização: Avaliar a 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 5

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

Comportamentos associados à competência:

- Análise 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

Otimização de recursos: Avaliar a capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.

Comportamentos associados à competência:

- 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;
- Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual;
- Mobiliza os seus colaboradores para a racionalização contínua de custos associados aos processos de trabalho e ao nível da atividade individual;
- Responsabiliza os colaboradores pela boa utilização dos equipamentos e materiais necessários ao funcionamento do serviço.

O Júri deliberou adotar a metodologia abaixo indicada, para a classificação em cada uma das competências, 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:

$$EP = \frac{C1+C2+C3+C4+C5+C6}{6}$$

Em que:

EP = Entrevista Pública

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

C5 = Competência 5

C6 = Competência 6

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, e, consequentemente, não reunirá condições objetivas para eventual provimento para exercício da função.

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 contato 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:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)$$

Em que:

CF= Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

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

- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
- Tempo de serviço em funções de direção;
- 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 elaborará a proposta de nomeação, com a indicação das razões objetivas atinentes à escolha de mérito que recaiu no candidato proposto, ordenando os restantes candidatos.

O júri deliberou adotar as 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 se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do júri.

O **Júri**,

Elisabete de Fátima Lima Oliveira

Antero Orlando Pereira Ávila

Luís Paulo Oliveira Pimentel Carneiro