



Procedimento concursal para o provimento do cargo de chefe de divisão do Centro de Informação e Relações Públicas, cargo de direção intermédia de 2.º grau

Ata n.º 1

Aos vinte e nove dias do mês de março de dois mil e vinte e três reuniu, na Secretaria-Geral da Educação e Ciência, sita na Av. Infante Santo, n.º 2, em Lisboa, o Júri do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de chefe de divisão do Centro de Informação e Relações Públicas, cargo de direção intermédia de 2.º grau, com as competências previstas na alínea g) do artigo 2.º da Portaria n.º 150/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 95, de 16 de maio, com a presença dos seguintes membros do Júri, na sequência do despacho de abertura do procedimento exarado pelo Senhor Secretário-Geral:

Presidente: Ana Palmira Antunes de Almeida, Secretária-Geral Adjunta da Educação e Ciência;

Vogais efetivos: Maria Amélia Ribeiro Cardoso, Diretora de Serviços Comuns da Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Henrique São Mamede, Professor Auxiliar com Agregação do Departamento de Ciências e Tecnologia (DCET) da Universidade Aberta.

Aberta a sessão, tendo em conta as exigências do conteúdo funcional do cargo a prover, o Júri iniciou os trabalhos com o objetivo de tomar as deliberações necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer a respetiva ponderação e pontuação, bem como definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento do recrutamento em causa.

Assim, face ao disposto no n.º 1 do artigo 20.º e no artigo 21.º, ambos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, foi deliberado que os métodos de seleção a adotar serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP), recaindo a seleção no candidato que, em sede de apreciação curricular e entrevista pública, melhor corresponda ao perfil pretendido para

desempenhar o cargo, conforme os n.ºs 1 e 6 do artigo 21.º da já citada Lei.

1. Avaliação Curricular (AC)

Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, com base na análise do respetivo currículo profissional. Deste modo, na avaliação curricular serão considerados os seguintes fatores:

- a) **Habilitação Académica (HA)**, em que se ponderará o nível habilitacional;
- b) **Experiência Profissional Geral (EPG)**, em que se ponderará o desempenho de funções em carreiras para cujo provimento seja exigível uma licenciatura;
- c) **Experiência Profissional Específica (EPE)**, em que se ponderará o desempenho de funções em cargos dirigentes no âmbito de atuação do lugar posto a concurso;
- d) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, com interesse para o cargo a prover.

A Avaliação Curricular (AC) dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1HA)+(2EPG)+(3EPE)+(1FP)}{7}$$

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, decidindo o Júri atribuir o coeficiente 1 às habilitações académicas, por se tratar de um fator com alguma incidência no desempenho do cargo; o coeficiente 2 à experiência profissional geral por constituir um indicador para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos para o cargo a prover; o coeficiente 3 à experiência profissional específica, uma vez que o desempenho de funções dirigentes na área de atuação para que o procedimento concursal foi aberto, constitui um indicador privilegiado para avaliação das aptidões profissionais dos candidatos e o coeficiente 1 à formação profissional, por o Júri entender que a formação obtida

se reflete, em boa medida, na valorização e no aperfeiçoamento da capacitação para o desempenho do cargo.

Para a valorização dos fatores de ponderação da avaliação curricular o Júri deliberou atender aos seguintes critérios:

1.1 Habilitação Académica (HA):

Doutoramento	20 valores;
Mestrado	19 valores;
Licenciatura em Ciências da Comunicação	18 valores;
Licenciatura noutras áreas	15 valores.

1.2 Experiência profissional Geral (EPG):

O Júri deliberou valorizar o exercício de funções em carreiras para cujo provimento seja exigível uma licenciatura, de acordo com a duração das funções exercidas, nos termos seguintes:

- Exercício de funções em carreiras para cujo provimento seja exigível uma licenciatura:

4 anos	10 valores;
>4 anos e <=8 anos	12 valores;
>8 anos e <=12 anos	14 valores;
>12 anos	20 valores.

1.3 Experiência Profissional Específica (EPE):

O Júri deliberou valorizar o desempenho de funções em cargos dirigentes exercidas no âmbito da área de atuação específica do lugar posto a concurso, sendo a experiência profissional ponderada de acordo com a duração das funções em cargos dirigentes, nos termos seguintes:

Sem desempenho	0 valores;
<=1 ano e <=2 anos	16 valores;

>2 anos e <=4 anos 18 valores;
>4 anos 20 valores.

1.4 Formação Profissional (FP):

Ações de formação relacionadas com a área de atuação do cargo a prover frequentadas nos últimos cinco anos, excluindo seminários, workshops e congressos, dando especial relevo à formação específica para dirigentes da Administração Pública e a cursos de pós-graduação na área do cargo a prover.

O Júri deliberou classificar a avaliação da formação de acordo com os critérios infra indicados e considerar um dia de formação equivalente a 7 horas.

A prova de frequência de ações de formação é admitida através de fotocópia do respetivo certificado.

O valor total atribuído neste fator (FP) não poderá exceder 20 valores, sendo as ações de formação classificadas da seguinte forma:

Ações de formação relacionadas com a área de atuação do cargo a prover nas seguintes áreas: Ações de formação relacionadas com a área de atuação do cargo a prover, designadamente nas seguintes áreas: Informação, Comunicação Interna, Protocolo, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

<=7h.....0,5 valores;
>7h e <=12h.....1 valor;
>12h e <=30h.....2 valores;
>30h e <=60h.....3 valores;
>60h.....4 valores.

Cursos de formação específicos para dirigentes (Seminário de Alta Direção, FORGEP – Programa de formação em gestão pública, CAGEP - Curso avançado de gestão pública, CADAP – Curso de alta direção em Administração Pública) e **cursos de pós-graduação na área do**

cargo a prover – até ao máximo de 12 valores:

CADAP.....4 valores;
Outros cursos de formação específicos para dirigentes.....2 valores;
Pós-Graduação na área do cargo a prover4 valores.

Mais deliberou o Júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações, adotar fichas relativas às habilitações académicas e formação profissional (Anexo 1-A), experiência profissional geral e específica (Anexo 1-B) e mapa da classificação da avaliação curricular (Anexo 1-C), as quais fazem parte integrante desta Ata.

2. Entrevista Pública (EP)

Tendo em consideração a especificidade, a complexidade de tarefas e as responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso, bem como o perfil necessário para o exercício de funções dirigentes, o Júri deliberou avaliar os seguintes fatores:

1. Liderança e motivação – Apreciará a capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como o sentido de responsabilidade e a vontade de constante atualização técnica e o interesse manifestado para o exercício das funções.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

1.º Nível	Quando evidencie elevada capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como elevado sentido de responsabilidade e vontade de constante atualização técnica e elevado interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	5 val.
2.º Nível	Quando evidencie grande capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como grande sentido de responsabilidade e vontade de constante atualização técnica e grande interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	4 val.
3.º Nível	Quando evidencie capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como sentido de responsabilidade e vontade de constante atualização técnica e interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	3 val.
4.º Nível	Quando evidencie alguma capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como algum sentido de responsabilidade	2 val.

	e vontade de constante atualização técnica e interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	
5.º Nível	Quando evidencie insuficiente capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como sentido de responsabilidade e vontade de constante atualização técnica e interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover.	1 val.

2. Orientação para os resultados – Terá por objetivo detetar a determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e organização do candidato (demonstra que equaciona os problemas de forma lógica e abrangente; analisa previamente as condições, exigências e os recursos disponíveis e define prioridades).

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

1.º Nível	Equaciona de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando excelente determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	5 val.
2.º Nível	Equaciona de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando grande determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	4 val.
3.º Nível	Equaciona de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	3 val.
4.º Nível	Equaciona logicamente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando alguma determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	2 val.
5.º Nível	Equaciona deficientemente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando escassa determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	1 val.

3. Comunicação – Procurará medir a facilidade de expressão (capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral) do candidato, a transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio na abordagem dos problemas, assertividade, autoconfiança, capacidade de diálogo.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

1.º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando excelente capacidade de comunicação oral e de diálogo.	5 val.
2.º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando muito boa capacidade de comunicação oral e de diálogo.	4 val.

3.º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral e de diálogo.	3 val.
4.º Nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral e de diálogo.	2 val.
5.º Nível	Revela algumas dificuldades de comunicação e expressão orais e fraca capacidade de diálogo	1 val.

4. Qualidade da experiência profissional – Considerará o nível de desenvolvimento, variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas, a profundidade dos conhecimentos profissionais e a sua utilidade para o exercício do lugar a que concorre.

Compreende os seguintes níveis de avaliação:

1.º Nível	Revela grande variedade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício do cargo, permitindo prognosticar elevada capacidade para o desempenho das funções.	5 val.
2.º Nível	Revela variedade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar grande capacidade para o desempenho das funções.	4 val.
3.º Nível	Revela alguma variedade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade para o desempenho das funções.	3 val.
4.º Nível	Revela pouca variedade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar alguma capacidade para o desempenho das funções.	2 val.
5.º Nível	Revela inexistência de variedade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar fraca capacidade para o desempenho das funções.	1 val.

Para apreciação daquelas características serão abordados na entrevista os seguintes aspetos:

- Atribuições da unidade orgânica e sua importância na concretização da missão da Secretaria-Geral da Educação e Ciência e das áreas governativas da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e da Educação;
- Descrição de uma situação da vida profissional onde a capacidade de dirigir e coordenar do candidato seja avaliada;
- Interesse manifestado pelo candidato para o desempenho das funções do cargo objeto do procedimento concursal.

A classificação final a atribuir a cada candidato na entrevista pública resultará da soma da classificação obtida em cada um dos fatores de ponderação ora estabelecidos, num máximo de 20 valores.

A classificação em cada fator resultará da média aritmética das classificações atribuídas pelos membros do Júri, arredondada para a unidade inferior ou superior, consoante o valor decimal apurado seja, respetivamente, inferior ou superior a 5.

O Júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na entrevista pública e cujo modelo se encontra anexo à presente Ata (Anexo 2), de que constitui parte integrante.

3. Classificação Final (CF)

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EP}{2}$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

Os resultados serão aproximados às centésimas em todos os cálculos efetuados, arredondados por defeito ou por excesso.

Em caso de igualdade de classificação final, o Júri aplicará, como fator de preferência, a antiguidade no exercício de funções na área da informação, comunicação, relações públicas e protocolo.



Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de designação, com a fundamentação da escolha do candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida em voz alta, vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,

(Ana Palmira Antunes de Almeida)

Os Vogais Efetivos,

(Maria Amélia Ribeiro Cardoso)

(Henrique São Mamede)



PROCEDIMENTO CONCURSAL: Chefe de Divisão do Centro de Informação e Relações Públicas

NOME:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	Doutoramento	
	Mestrado	
	Licenciatura em Ciências da Comunicação	
	Licenciatura noutras áreas	

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

DESIGNAÇÃO	N.º DE CURSOS	LÍMITE	PONTUAÇÃO	VALOR ARITMÉTICO
Ações de formação: Informação, Comunicação Interna, Protocolo, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)				
<=7h			0,5	
>7h e <=12h			1	
>12h e <=30h			2	
>30h e <=60h			3	
>60h			4	
CADAP			4	
Outros cursos de formação específica para dirigentes		12	2	
Pós-graduação na área do cargo a prover			4	
Total			20	
Máximo			20	20

Presidente do Júri

Vogal efetivo

Vogal efetivo





PROCEDIMENTO CONCURSAL: Chefe de Divisão do Centro de Informação e Relações Públicas

NOME:

ENTREVISTA PÚBLICA

FATORES A CLASSIFICAR	PARÂMETROS	VALORES			Média	ASSUNTOS ABORDADOS (RESUMO)
		P	1.ªV	2.ªV		
LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
COMUNICAÇÃO	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
Soma das médias apuradas em cada fator:						
FUNDAMENTAÇÃO:						

Presidente do Júri

Vogal efetivo

Vogal efetivo



[illegible]

Vogal efetivo

Vogal efetivo



Anexo 1-B à Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL: Chefe de Divisão do Centro de Informação e Relações Públicas

NOME:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL (EPG)

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO		VALOR ATRIBUÍDO PELO JÚRI
Desempenho de funções em carreiras para cujo provimento seja exigível uma licenciatura		
EPG	Pontuação	
4 anos	10	
>4 anos e <=8 anos	12	
>8 anos e <=12 anos	14	
>12 anos	20	
Valor		

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA (EPE)

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO		VALOR ATRIBUÍDO PELO JÚRI
Desempenho de de funções em cargos dirigentes exercidas no âmbito da área de atuação específica do lugar posto a concurso		
EPE	Pontuação	
Sem desempenho	0	
<=1 ano e <=2 anos	16	
>2 anos e <=4 anos	18	
>4 anos	20	
Valor		

Presidente do Júri

Vogal efetivo

Vogal efetivo

