

ATA N.º 1

Em **8 de abril de 2024** reuniu, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Diretor Municipal de Cultura e Património - Direção Superior de 1.º grau – Ref.ª 2024-37** constituído por:

Presidente: Professor Doutor Miguel Ângelo Rodrigues, Professor Associado e Vice-presidente da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho em Braga

Vogais Efetivos: Professora Doutora Sandra Cunha, Diretora da Escola Superior de Gestão no Instituto Politécnico do Cávado e do Ave e Professora Doutora Maria Filomena Jordão Morais, Professora Auxiliar na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto

Vogais Suplentes: Professora Doutora Soraia Marla Ferreira Gonçalves, Professora Coordenadora, no Instituto Politécnico do Cávado e do Ave e Professor Doutor José Matias Alves, Professor Associado da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa.

Esta reunião teve por objetivo proceder à definição dos métodos e critérios de seleção a aplicar no presente procedimento que incluem, obrigatoriamente, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação, tendo por base o perfil previamente definido.

Primeiro - O **perfil** deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o candidato deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

- **Conteúdo Funcional** - *“Define a missão, metas e diretrizes da unidade orgânica assegurando o respetivo cumprimento das atribuições previstas na Estrutura Nuclear dos Serviços do Município do Porto e o seu alinhamento com a estratégia de atuação definida pelos órgãos municipais competentes. Dirige, coordena e controla a atividade e resultados dos serviços dependentes”.*
- Compete ao **Diretor Municipal de Cultura e Património** a prossecução das seguintes atribuições e competências: *“Desenvolver e implementar a estratégia do executivo para a dinamização cultural da cidade, garantindo a sua execução financeira; Promover a definição, desenvolvimento e coordenação de uma política integrada municipal nas diversas áreas artísticas e culturais, nomeadamente, património, museus, artes visuais em articulação com a empresa municipal com atividade na área da cultura e em colaboração com outras entidades internas e externas que interagem neste domínio; Promover, apoiar e acolher iniciativas culturais; Administrar os equipamentos culturais municipais de acordo com a vocação própria de cada um, promovendo a sua valorização e qualificação; Gerir e desenvolver as bibliotecas, promovendo o acesso à informação e ao conhecimento, ao livro e à leitura, bem como ao desenvolvimento das literacias, assegurando uma relação de proximidade com a comunidade local, com vista à melhor adequação do serviço municipal; Assegurar os serviços de documentação e informação administrativa; Promover a proteção e divulgação do património histórico e cultural, contribuindo para a valorização da identidade e diversidade local; Promover e coordenar o desenvolvimento de iniciativas e ações para a salvaguarda e classificação do Património Cultural da cidade do Porto; Assegurar condições de acolhimento, de acessibilidade e informação aos visitantes dos museus municipais; Apoiar a definição e*

implementação de estratégias de captação e fidelização de públicos ao museu da cidade e equipamentos culturais; Apoiar trabalhos de investigação e estudo sobre os museus municipais e seus acervos, bem como prestar o apoio técnico e científico que lhe seja solicitado na sua área de atividade.”

- **Formação Académica** – Licenciatura.
- **Experiência Profissional** - Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.
- **Competências** - As descritas na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação.
- **Requisitos de Admissão** - Atendendo ao disposto no n.º 2 do art.º 11.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, a Câmara Municipal do Porto deliberou autorizar o recrutamento para provimento dos cargos de direção superior supra identificado vago de entre indivíduos licenciados sem vínculo à Administração Pública, conforme aprovado em Reunião de Câmara e Assembleia Municipal do Porto, de 20 de novembro e 4 de dezembro de 2023, respetivamente;
Nesse sentido, e nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, os “ (...) titulares dos cargos de direção superior são recrutados, por procedimento concursal, de entre indivíduos com licenciatura concluída à data de abertura do concurso há pelo menos oito anos, vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções. (...)”.
- O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública.

Segundo - A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas – HA;
2. Experiência Profissional – EP;
3. Valorização Curricular – VC.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (2HA + 6EP + 2VC) / 10$

Em que:

Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por “*habilitação académica*” apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este equiparada e que seja devidamente comprovada, através de

documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 Valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento.	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP) - Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência profissional (EP)	Valoração
A – Experiência profissional genérica	
Com comprovada experiência profissional inferior a 8 anos em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0 Valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 em funções/ cargos/ carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	5 Valores
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 3 anos em cargo dirigente ou similar.	7 Valores
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior a 6 anos em cargo dirigente ou similar.	10 Valores
Experiência profissional superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura e comprovada experiência profissional superior 8 anos em cargo dirigente ou similar.	15 Valores
B – Experiência profissional no cargo a prover	
Com comprovada experiência profissional superior a 3 anos em cargo dirigente ou similar na área a prover.	5 Valores

Os valores da - Experiência profissional genérica, não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. O valor de B - Experiência profissional no cargo a prover é cumulativo com A - Experiência profissional genérica.

Valorização Curricular (VC) – Neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências, formação profissional especializada, MBA e pós-graduações diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Valorização curricular (VC)	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover.	0 Valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover.	10 Valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA, fora do âmbito do cargo a prover.	15 Valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA, no âmbito do cargo a prover.	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação.

Sempre que, do respetivo certificado, não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

Terceiro - A Entrevista de Avaliação (EA) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EA = (A+6B+6C+D+E1+E2+E3+E4+E5+E6) / 20$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A – Interesse e motivação profissional;
- B – Perfil para o cargo;
- C – Conhecimentos na área;
- D – Sentido crítico;
- E – Competências.

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-á avaliar os interesses e motivações profissionais do candidato inerentes ao cargo a desempenhar.

Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores

Demonstrou possuir uma boa motivação e interesse profissional – 16 valores

Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores

Demonstrou possuir reduzida motivação e interesse profissional – 8 valores

Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 4 valores

B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do candidato ao perfil pretendido.

Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores

Demonstrou possuir bom perfil para o cargo – 16 valores

Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores

Demonstrou possuir reduzido perfil para o cargo – 8 valores

Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 4 valores

C – Conhecimentos na área: Neste item procurar-se-á avaliar os conhecimentos que o candidato possui na área do cargo a prover.

Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores

Demonstrou possuir bom conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores

Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores

Demonstrou possuir reduzido conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores

Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores

D – Sentido Crítico: Neste item procurar-se-á avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral.

Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores

Demonstrou possuir bom sentido crítico – 16 valores

Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores

Demonstrou possuir reduzido sentido crítico – 8 valores

Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 4 valores

E – Competências

E1 Liderança: Neste item procurar-se-á 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 a responsabilização.

Revelou possuir a competência a um nível elevado – 20 valores

Revelou possuir a competência a um nível bom – 16 valores

Revelou possuir a competência a um nível satisfatório – 12 valores

Revelou possuir a competência a um nível reduzido – 8 valores

Não revelou possuir a competência – 4 valores

E2 Colaboração: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade para colaborar com vista à melhoria do clima organizacional, dinamizando equipas e fomentando a gestão do conhecimento.

Revelou possuir a competência a um nível elevado – 20 valores

Revelou possuir a competência a um nível bom – 16 valores

Revelou possuir a competência a um nível satisfatório – 12 valores

Revelou possuir a competência a um nível reduzido – 8 valores

Não revelou possuir a competência – 4 valores

E3 Orientação estratégica: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço. 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.

Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização – 20 valores

Demonstrou possuir boa capacidade de planeamento e organização – 16 valores

Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização – 12 valores

Demonstrou possuir reduzida capacidade de planeamento e organização – 8 valores

Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização – 4 valores

E4 Orientação para resultados: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

Demonstrou possuir elevada capacidade de otimização de recursos – 20 valores

Demonstrou possuir boa capacidade de otimização de recursos – 16 valores

Demonstrou possuir satisfatória capacidade de otimização de recursos – 12 valores

Demonstrou possuir reduzida capacidade de otimização de recursos – 8 valores

Demonstrou possuir insuficiente capacidade de otimização de recursos – 4 valores

E5 Orientação para o cidadão e serviço público: Neste item procurar-se-á 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.

Revelou possuir a competência a um elevado nível – 20 valores

Revelou possuir a competência a um bom nível – 16 valores

Revelou possuir a competência a um nível satisfatório – 12 valores

Revelou possuir a competência a um nível reduzido – 8 valores

Não revelou possuir a competência – 4 valores

E6 Gestão da mudança e inovação: Neste item procurar-se-á avaliar a capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.

Demonstrou possuir elevada capacidade de decisão – 20 valores

Demonstrou possuir boa capacidade de decisão – 16 valores

Demonstrou possuir satisfatória capacidade de decisão – 12 valores

Demonstrou possuir reduzida capacidade de decisão – 8 valores

Demonstrou possuir insuficiente capacidade de decisão – 4 valores

Quarto - Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista de avaliação, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores.

Quinto – A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = (30AC + 70EA) / 100$$

Sendo: CF = Classificação final; AC = Avaliação Curricular; EA = Entrevista de Avaliação.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente proposta que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,