

**Procedimento concursal para o provimento do cargo de chefe de divisão do
Departamento de Coleções Patrimoniais, cargo de
direção intermédia de 2.º grau**

Ata n.º 1

Aos 18 dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 15h00, reuniu o Júri do procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de Chefe de Divisão do Departamento de Coleções Patrimoniais da Academia das Ciências de Lisboa, cargo de direção intermédia de 2.º grau, na sequência do despacho de abertura do procedimento proferido pelo Senhor Presidente da ACL, nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual. A reunião realizou-se por meios telemáticos, através de videoconferência na plataforma Zoom, ao abrigo do disposto no artigo 24.º-A do Código do Procedimento Administrativo, encontrando-se asseguradas as condições técnicas necessárias à identificação, participação simultânea e efetiva intervenção de todos os membros do Júri, com a presença dos seguintes membros:

Presidente:

Professora Doutora Isabel Maria de Sá-Correia Leite de Almeida, Secretária-Geral da ACL;

Vogais efetivos:

Doutor José Alberto Ribeiro, Diretor do Palácio Nacional da Ajuda - Museu do Tesouro Real | Biblioteca da Ajuda;

Doutora Maria Inês Durão de Carvalho Cordeiro, ex-Diretora Geral aposentada da Biblioteca Nacional de Portugal

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 decisões 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) **Habilitações Académicas e Profissionais (HA)**, em que se ponderará o tipo e nível das habilitações académicas e profissionais em função dos requisitos definidos no aviso de abertura;
- b) **Experiência Profissional Específica (EPE)**, em que se ponderará o desempenho de funções técnicas, em carreiras para cujo provimento seja exigível uma licenciatura, nas áreas do conteúdo funcional do lugar a prover definido no aviso de abertura;
- c) **Experiência Profissional de Gestão (EPG)**, em que se ponderará o desempenho de funções de coordenação ou em cargos dirigentes em instituições culturais com atividade do âmbito funcional do cargo a prover.
- d) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, com interesse para o conteúdo funcional do 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:

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

Tendo por referência as exigências para o exercício do cargo, a fórmula foi ponderada, decidindo o Júri atribuir:

- Coeficiente 1 às habilitações académicas e profissionais, por se tratar de um fator com alguma incidência no desempenho do cargo;
- Coeficiente 3 à experiência profissional específica, por constituir um fator privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos para o cargo a prover;
- Coeficiente 2 à experiência profissional de gestão, uma vez que o desempenho de funções de coordenação ou dirigentes na área de atuação para que o procedimento concursal foi aberto, constitui um fator relevante para avaliação das aptidões profissionais dos candidatos; e
- 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

1.1 Habilitações Académicas e Profissionais (HA)

Este fator visa avaliar a adequação das habilitações dos candidatos às exigências fundamentais do cargo a prover.

O júri deliberou estabelecer os seguintes critérios de avaliação:

Doutoramento em História, ou noutras áreas de Ciências Sociais e Humanas, e Mestrado ou Pós-Graduação em Ciências da Informação, ou equivalente	20
Mestrado em Ciências da Informação, ou Licenciatura em Ciências Sociais e Humanas com Pós-Graduação em Ciências da Informação, ou equivalente	17
Mestrado em Ciências Sociais e Humanas, e Pós-Graduação em Ciências da Informação, ou equivalente	16
Licenciatura em Ciências da Informação	13
Licenciatura noutra área de Ciências Sociais e Humanas	10

1.2 Experiência profissional específica (EPE)

Este fator visa avaliar a extensão temporal e abrangência da experiência profissional, e conhecimentos inerentes, nas áreas funcionais do cargo a prover, evidenciada no currículo dos candidatos.

O júri deliberou estabelecer os seguintes critérios de avaliação:

Excecional relevância - Com experiência nas várias áreas e duração global superior a 10 anos	20
Relevante - Com experiência em pelo menos duas áreas e duração global superior a 10 anos	17
Adequada - Com experiência em pelo menos uma das áreas e duração entre 4 e 10 anos	13
Pouco relevante - Com experiência numa das áreas com duração entre 1 e 3 anos	10
Insuficiente - Sem experiência em nenhuma das áreas ou com experiência numa das áreas, mas inferior a 1 ano	8

1.3 Experiência profissional de gestão (EPG)

Este fator visa avaliar a extensão temporal e qualitativa da experiência profissional em funções de coordenação ou em cargos dirigentes no âmbito das áreas funcionais do cargo a prover, evidenciada no currículo dos candidatos.

O júri deliberou estabelecer os seguintes critérios de avaliação:

Excecional relevância - Com experiência de cargos dirigentes e duração superior a 10 anos	20
Relevante - Com experiência de coordenação e cargos dirigentes e duração global entre 8 e 10 anos	17
Adequada - Sem experiência de cargos dirigentes; e experiência de coordenação entre 4 e 7 anos	13
Pouco relevante - Sem experiência de cargos dirigentes; e experiência de coordenação até 3 anos	10
Insuficiente - Sem experiência de cargos dirigentes nem experiência de coordenação	8

1.4 Formação profissional (FP)

Este fator visa avaliar o percurso de atualização e desenvolvimento profissional dos candidatos, através das ações de formação frequentadas, com base nos certificados anexos ao currículo. Na formação profissional o Júri deliberou considerar dois subfactores e respetivos critérios como a seguir se indica. A classificação final deste fator será a média aritmética da classificação atribuída aos dois subfactores.

1.4.1 Formação profissional específica (FPE)

São consideradas as ações de formação contínua relacionadas com as áreas técnicas do cargo a prover, frequentadas nos últimos cinco anos, excluindo a frequência de conferências e congressos. É contabilizado o total de horas de formação relevante para as áreas técnicas do cargo a prover. Sempre que um certificado não refira número de horas mas dia(s), as horas são contabilizadas do seguinte modo: 1 dia corresponde a 7 horas e meio-dia corresponde a 3,5 horas de formação.

O júri deliberou classificar este subfactor do seguinte modo:

Total de horas de formação superior a 120	18
Total de horas de formação entre 90 e 119	16
Total de horas de formação entre 60 e 89	14
Total de horas de formação entre 36 e 59	12
Total de horas de formação até 35	10

1.4.2 Formação para dirigentes da Administração Pública (FD)

São consideradas as ações de formação para dirigentes intermédios e superiores da Administração Pública. O júri deliberou classificar este subfactor do seguinte modo:

Formação CAGEP, CADAP ou equivalente (dirigentes superiores)	20
Formação FORGEP, ou equivalente (dirigentes intermédios)	17

O Júri deliberou que a avaliação da Formação Profissional será a média aritmética dos pontos 1.4.1 e 1.4.2

Mais deliberou o Júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações, adotar um modelo de ficha de registo da Avaliação Curricular dos candidatos (**Anexo I**) que faz parte integrante da presente Ata.

Não serão convocados para a Entrevista Pública os candidatos com avaliação curricular inferior a 10 valores.

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 subfatores:

1. Motivação e Liderança

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:

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
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
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
Quando evidencie alguma capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como algum 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.	2
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

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:

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

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:

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

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:

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

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

- Atribuições da unidade orgânica e sua importância na concretização da missão da Academia das Ciências de Lisboa;
- Descrição de uma situação da vida profissional onde a capacidade de dirigir e coordenar do candidato tenha sido relevante;
- 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.

Mais deliberou o Júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações, adotar um modelo de ficha de registo da Entrevista Pública aos candidatos (**Anexo II**), que faz parte integrante da presente Ata.

3. Classificação Final (CF)

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

$$CF = 40\% AC + 60\% EP$$

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 do cargo a prover.

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

Professora Doutora Isabel Maria de Sá-Correia Leite de Almeida

Vogal efetivo,

Doutor José Alberto Ribeiro

Vogal efetivo

Doutora Maria Inês Durão de Carvalho Cordeiro

PROCEDIMENTO CONCURSAL, PARA PREENCHIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO
INTERMÉDIA DE 2º GRAU PARA CHEFE DE DIVISÃO DE COLEÇÕES PATRIMONIAIS

ANEXO I - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME:

Doutoramento em História, ou noutras áreas de Ciências Sociais e Humanas, e Mestrado ou Pós-Graduação em Ciências da Informação, ou equivalente	20
Mestrado em Ciências da Informação, ou Licenciatura em Ciências Sociais e Humanas com Pós-Graduação em Ciências da Informação, ou equivalente	17
Mestrado em Ciências Sociais e Humanas, e Pós-Graduação em Ciências da Informação, ou equivalente	16
Licenciatura em Ciências da Informação	13
Licenciatura noutra área de Ciências Sociais e Humanas	10

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA (EPE)	CLASSIFICAÇÃO
Experiência profissional e conhecimentos comprovados nas áreas de atuação técnica referenciadas no aviso de abertura, incluindo conhecimentos em matéria de tecnologias de informação aplicáveis nessas áreas.	
Justificação:	

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DE GESTÃO (EPG)	CLASSIFICAÇÃO
Experiência de funções de coordenação ou em cargos dirigentes no âmbito das áreas de atuação referenciadas no aviso de abertura	
Justificação:	

Insuficiente	8	Adequada	13	Excecional relevância	20
Pouco relevante	10	Relevante	17		

FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
FORMAÇÃO PROFISSIONAL ESPECÍFICA (FPE)		AVALIAÇÃO
Total de horas de formação superior a 120	18	
Total de horas de formação entre 90 e 119	16	

Total de horas de formação entre 60 e 89	14	
Total de horas de formação entre 36 e 59	12	
Total de horas de formação até 35	10	
FORMAÇÃO PARA DIRIGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (FD)		
Formação CAGEP, CADAP ou equivalente (dirigentes superiores)	20	
Formação FORGEP, ou equivalente (dirigentes intermédios)	17	
CLASSIFICAÇÃO		
Obs.: A avaliação da Formação Profissional será a média aritmética da Formação Profissional Específica (FPE) e da Formação para Dirigentes da Administração Pública (FD)		

RESULTADO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

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

PROCEDIMENTO CONCURSAL, PARA PREENCHIMENTO DO CARGO DE DIREÇÃO
INTERMÉDIA DE 2º GRAU PARA CHEFE DE DIVISÃO DE COLEÇÕES PATRIMONIAIS

ANEXO II - FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA

NOME:

I – MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA	Presidente	1º Vogal	2ª Vogal	Média
P1.				
P2.				

II – ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS	Presidente	1º Vogal	2ª Vogal	Média
P3.				

III – COMUNICAÇÃO	Presidente	1º Vogal	2ª Vogal	Média
P4.				

IV – QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	Presidente	1º Vogal	2ª Vogal	Média
P5.				
P6.				

MÉDIA FINAL	
--------------------	--