

ATA NÚMERO UM

Procedimento Concursal para Provimento do Cargo de Dirigente Intermédio de Grau 2 para o setor de Produção e Recursos da Escola Superior de Música de Lisboa do Instituto Politécnico de Lisboa.

Ao décimo segundo dia do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte, às dez horas e vinte minutos, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Dirigente Intermédio de Grau 2 para o Setor de Produção de Recursos da Escola Superior de Música do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), sob a presidência, por delegação do Presidente do IPL, do Professor Coordenador Carlos Fernando da Silva Marecos, Subdiretor da Escola Superior de Música do IPL. Estiveram presentes os vogais efetivos Dr. Manuel Gabriel Rosado Esturrenho, Dirigente Intermédio de Grau 1 da Escola Superior de Música de Lisboa do IPL, e o Mestre Manuel Joaquim Pinto Catita, Secretário da Escola de Artes da Universidade de Évora, Dirigente Intermédio de Grau 2.

Pelo despacho do Presidente-Substituto do IPL de 23.12.2019, nos termos do n.º 1 do art.º 27 do Estatutos do IPL e do art.º n.º 42 do CPA, que determinou a abertura do procedimento concursal, foi definido que nas suas faltas e impedimentos, o Presidente do Júri será substituído pelo vogal efetivo Dr. Manuel Gabriel Rosado Esturrenho.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos (OT):

1. Definição dos métodos de seleção;
2. Definição dos critérios de avaliação e sistema de classificação final;
3. Aprovação do Aviso de Abertura.

Conforme o disposto no n.º 1 do art.º 20.º Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, na redação dada pela Lei n.º 128/2015 de 3 de setembro, o recrutamento operar-se-á, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo o exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, por se tratar de cargo de Direção Intermédia de Grau 2. Face ao exposto, serão admitidos ao procedimento concursal apenas os candidatos que detenham os requisitos elencados.

No que concerne ao **ponto 1** da OT, o Júri decidiu, por unanimidade, que os métodos de seleção a serem aplicados no presente procedimento concursal, serão a Avaliação Curricular e a Entrevista Pública, utilizando uma escala de 0 a 20 valores. Em seguida, passou ao **ponto 2** da OT, determinando por unanimidade os seguintes critérios de seleção e estabelecendo o sistema de classificação final:

Método de seleção Avaliação Curricular (AC): Visa avaliar as aptidões académicas e profissionais dos candidatos para o desempenho da função, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*. A ponderação de cada um dos fatores da Avaliação Curricular foi definida com os seguintes parâmetros:

$$AC=0.6EFP+0.15HA+0.125AD+0.125OA$$

Em que:

EFP=Nota obtida no fator "Experiência e Formação Profissional";

HA=Nota obtida no fator "Habilitações Académicas";

AD=Nota obtida no fator "Avaliação de Desempenho";

OA=Nota obtida no fator "Outras Atividades desenvolvidas no âmbito da área funcional do presente procedimento concursal".

As notas para os fatores que compõem a AC são obtidas da seguinte forma:

Parâmetro Experiência e Formação Profissional:

- Experiência Profissional – Ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade do procedimento concursal, tendo em consideração o seguinte:

- Exercício de funções de coordenação na área há 6 anos ou mais-----10 valores
- Exercício de funções de coordenação na área há 3 anos, ou mais de 3 anos e menos 6 anos-----8 valores
- Exercício de funções de coordenação na área há menos de 3 anos -----6 valores
- Exercício de funções como técnico superior na área-----5 valores
- Exercício de funções de coordenação fora da área há 6 anos ou mais -----4 valores
- Exercício de funções de coordenação fora da área até 6 anos-----3 valores
- Exercício de funções como técnico superior fora da área-----2 valores

- Formação Profissional ou formação não conferente de grau académico - Neste parâmetro, diferenciam-se em alternativa dois tipos de formação:

a) Formação Específica inerente ao cargo dirigente:

CADAP/FORGEP-----10 valores

b) Cursos de Formação adequados ao perfil da área a prover:

- Mais de 200 horas do total de formação-----10 valores
- De 151 a 200 horas do total de formação-----8 valores
- De 101 a 150 horas do total de formação-----6 valores
- De 51 a 100 horas do total de formação-----4 valores
- De 0 a 50 horas do total de formação-----2 valores

Parâmetro Habilitações Académicas – Licenciatura classificada com o código 212 das áreas de formação da CNAEF (Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria nº 256/2005 de 16 de março):

- Doutoramento na área 212 da CNAEF-----20 valores
- Mestrado na área 212 da CNAEF-----17 valores
- Lic. classificada com código 212 da CNAEF, com média final igual ou superior a 16 valores-----16 valores
- Lic. classificada com código 212 da CNAEF, com média final igual ou superior a 14 valores -----12 valores
- Lic. classificada com o código 212 da CNAEF, com média final inferior a 14 valores-----10 valores

Parâmetro Avaliação de Desempenho - O resultado será obtido do coeficiente entre a classificação obtida em "X" anos (até ao limite máximo de 2 biénios) a dividir por "X" anos. Em caso de candidato não possuidor de Avaliação de Desempenho, serão atribuídos 10 pontos por ano:

- Excelência-----20 valores
- Relevante -----15 valores
- Adequado -----10 valores
- Insuficiente -----0 valores

Parâmetro Outras Atividades desenvolvidas: O resultado final será obtido pelo somatório das pontuações resultantes da média aritmética simples das valorações dadas por cada membro do Júri.

- Participação em projetos ligados à área funcional, intervenção como organizadores ou intervenientes em Jornadas/Seminários/Palestras relativos à área funcional, publicações, participação como júri de concursos ou elaboração de regulamentação/documentação interna de gestão aplicável à área funcional-----entre 0 e 20 valores
- Atividades relevantes desenvolvidas noutras áreas----- entre 0 e 10 valores

Método de seleção Entrevista Pública (EP): Visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos através da colocação de questões que terão como objetivo a manifestação por parte do candidato de determinados comportamentos. O resultado final da entrevista pública de seleção será obtido pelo somatório das pontuações resultantes da média aritmética simples das valorações dadas por cada membro do Júri relativamente a cada fator de apreciação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{OR + LGP + D + RCS}{4}$$

Em que:

AP
NEP
H. Costa

OR=Nota obtida no fator "Orientação para resultados";
LGP= Nota obtida no fator "Liderança e gestão das pessoas";
D= Nota obtida no fator "Decisão";
RCS= Nota obtida no fator "Responsabilidade e compromisso com o serviço".

Fatores de apreciação:

- o *ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:* Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados. Manifesta-se através dos seguintes comportamentos:
 - O candidato compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.
 - O candidato assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.
 - O candidato tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.
 - O candidato aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.

- o *LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS:* 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. Manifesta-se através dos seguintes comportamentos:
 - O candidato envolve os colaboradores na definição dos objetivos individuais, considerando as suas propostas e articulando-as com os objetivos do serviço.
 - O candidato promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.
 - O candidato estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.
 - O candidato tem um modelo de atuação que garante a justiça e equidade de tratamento, sendo, dessa forma, um referencial de confiança.

- o *DECISÃO:* Capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas. Manifesta-se através dos seguintes comportamentos:
 - O candidato pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.
 - O candidato toma medidas ou faz opções em tempo útil, tendo presente as prioridades do serviço e a urgência das situações.
 - O candidato é autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis.
 - O candidato assume os resultados das decisões que toma com sentido da responsabilidade.



- o **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente. Manifesta-se através dos seguintes comportamentos:
- O candidato responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e dos utilizadores.
 - O candidato é cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
 - O candidato contribui para o desenvolvimento de projetos transversais, com vista à prossecução da missão e objetivos da administração pública e da governação.
 - O candidato trata com rigor a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.

Sistema de Classificação Final (CF): O correspondente ordenamento dos candidatos resultará da seguinte fórmula:

$$CF=0.4AC+0.6EP$$

Em que:

CF=Classificação Final

AC=Avaliação Curricular

EP=Entrevista Pública.


Em seguida, o Júri aprovou a ficha de registo da Entrevista Pública a ser utilizada (Anexo I), bem como o Aviso de abertura, a ser publicado no sítio da internet do IPL (Anexo II), bem como na Bolsa de Emprego Público, concluindo desta forma o **ponto 3** da OT.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos membros de júri.

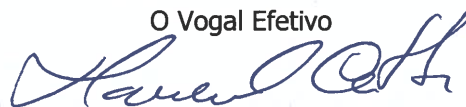
O Presidente do Júri


Carlos Fernando da Silva Marecos

O Vogal Efetivo


Manuel Gabriel Rosado Esturrenho

O Vogal Efetivo


Manuel Joaquim Pinto Catita

Handwritten signature and initials in blue ink.

Anexo I

Ficha de Registo da Entrevista Pública

Candidato:	
-------------------	--

Fatores em apreciação	Deliberação			Classificação ¹
	Presidente	Vogal	Vogal	
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS (OR)				
LIDERANÇA E GESTÃO DAS PESSOAS (LGP)				
DECISÃO (D)				
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO (RCS)				

Resumo dos temas abordados:

Fundamentação:

O Júri

¹ A classificação, em cada fator, resulta da votação nominal e é decidida por maioria. Cada fator é avaliado segundo os níveis classificativos de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente. Os níveis classificativos são convertidos em resultados quantitativos: 20, 16, 12, 8, 4 valores, respetivamente. A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator. A classificação final resulta da seguinte fórmula: $EP = (OR+LGP+D+RCS)/4$