

ATA

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PROVIMENTO DO CARGO DE RESPONSÁVEL DA UNIDADE DE COMUNICAÇÃO E MARCA

Nos dias 30 de abril de 2021, pelas 15 horas, e 14 de junho de 2021, pelas 15 horas, reuniu via plataforma TEAMS, o júri do procedimento concursal comum em epígrafe para deliberação sobre diversos aspetos relacionados com o procedimento.

O júri é constituído pelos seguintes elementos: Jorge Augusto Reis Martins, diretor de departamento de departamento (departamento de estratégia); Rui Pedro Penetra da Luz, presidente do conselho de administração (PROMOTORRES), Joana Cecilio Barradas, chefe de divisão (divisão de recursos humanos), tendo deliberado, por unanimidade, sobre a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1 – Área de recrutamento;

Ponto 2 – Definição do perfil funcional e de competências;

Ponto 3 – Métodos de seleção e sistemas de valoração;

Ponto 4 – Formalização das candidaturas;

Ponto 5 – Notificações;

Ponto 6 – Outros aspetos relativos ao procedimento.

Ponto 1 – ÁREA DE RECRUTAMENTO

Podem concorrer trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados em ciências da comunicação, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam um mínimo de 2 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

Ponto 2 – DEFINIÇÃO DO PERFIL FUNCIONAL E DE COMPETÊNCIAS;

2.1. Perfil funcional - a descrição do posto de trabalho, constante no mapa de pessoal aprovado corresponde a "...compete a definição da estratégia global de comunicação e promoção das atividades e serviços do Município: Gerir a marca "Torres Vedras". Coordenar a comunicação dos vários serviços municipais; a promoção da imagem do município; a gestão dos meios de promoção e informação; a presença online da Câmara Municipal; a atividade de assessoria de imprensa e as produções audiovisuais; e a gestão da equipa de produção e apoio a eventos. Acompanhar a criação de imagem de eventos e serviços; o desenvolvimento de projetos de identidade corporativa e design editorial; e a elaboração do calendário anual de eventos municipais. Garantir a presença de parceiros media para os eventos e atividades municipais; o registo de marcas; o bom funcionamento dos eventos em matéria de produção; e as necessidades logísticas dos eventos e cerimónias protocolares. Apoiar a definição da identidade e a realização dos grandes eventos de promoção do território assim como a presença institucional em feiras e outros eventos não municipais.". Nos termos do regulamento de organização dos serviços municipais publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 5, de 8 de janeiro de 2021, as funções a desempenhar são as

correspondentes ao disposto nos artigos 5.º e 11.º, bem como as previstas nos artigos 27.º a 29.º relativas especificamente à Unidade.

2.2. Perfil de competências - as competências associadas ao cargo são as seguintes, conforme consta no mapa de pessoal aprovado, tendo sido selecionadas da lista de competências associada ao SIADAP 2 (avaliação de dirigentes): Orientação para resultados – capacidade para se focalizar na concretização de objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados; Orientação para o serviço público – 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; Planeamento e organização – 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; 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 responsabilização.

Ponto 3 – MÉTODOS DE SELEÇÃO E SISTEMAS DE VALORAÇÃO

3.1. A **avaliação final** será dada pela média ponderada dos resultados dos seguintes métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista pública. Será adotada a escala de 0 a 20 valores em todos os métodos de seleção, com arredondamento às centésimas.

3.2. A **avaliação curricular** visa analisar a qualificação das candidaturas, ponderando os elementos de maior relevância para o cargo a ocupar. Terá uma ponderação de 60% na classificação final e será calculada através da média aritmética ponderada das classificações atribuídas a cada um dos seguintes elementos: habilitação académica (HA), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP), mediante a aplicação da seguinte fórmula: $AC=(10\%HA+30\%FP+60\%EP)$.

3.2.1. A **habilitação académica** será valorizada da seguinte forma: licenciatura em ciências da comunicação – 18 valores; habilitação superior à licenciatura em ciências da comunicação – 20 valores.

3.2.2. Na **formação profissional** será valorizada a formação frequentada ao longo da carreira, comprovada documentalmente (cópia dos certificados ou declaração do serviço de origem do candidato sobre a participação na formação), nos seguintes temas, considerados mais relevantes para os desafios atuais e futuros da unidade: a) Comunicação autárquica; b) Gestão de marca; c) Gestão de eventos; d) Comunicação de crise; e) Gestão de recursos humanos; f) Gestão pública e/ou estratégica. A valorização será feita em função da formação frequentada por área temática, independentemente do seu número ou duração, dado que o júri considera de maior interesse uma maior abrangência de conhecimentos: candidatos com formação nos 6 temas – 16 valores; 3 a 5 temas – 12 valores; 1 a 2 temas – 8 valores; Sem formação nestes temas – 4 valores. A posse comprovada de curso de pós-graduação em área temática relacionada com a missão e atribuições da unidade poderá conduzir à atribuição de 4 valores à valorização feita anteriormente. A atribuição



desta valorização dependerá da avaliação feita pelo júri relativamente à importância dos conteúdos dos cursos para o exercício das funções.

3.2.3. Na **experiência profissional** será valorizada a experiência, comprovada documentalmente, que corresponda às áreas de atividade consideradas mais relevantes para os desafios atuais e futuros da unidade, do seguinte modo: a) Experiência em comunicação territorial; b) Experiência em comunicação de crise; c) Experiência em comunicação de eventos; d) Experiência em funções de coordenação de grupos, equipas e/ou projetos de comprovada relevância no âmbito de um serviço público; e) Experiência no exercício de cargos dirigentes na administração pública. Considerando a importância atribuída pelo júri à maior abrangência possível do perfil desejado nestes tipos de experiência profissional, a avaliação será feita com base nos seguintes critérios: candidaturas com experiência nos 5 tipos identificados – 16 valores; candidaturas com experiência entre 3 a 4 dos tipos identificados – 12 valores; candidaturas com experiência entre 1 a 2 dos tipos identificados – 8 valores; candidaturas sem experiência nos tipos identificados – 4 valores. A posse comprovada de experiência em cargo dirigente de nível idêntico ou superior em serviço com missão e atribuições idênticas à unidade poderá acrescer 4 valores à valorização feita anteriormente. A atribuição desta valorização dependerá da avaliação feita pelo júri relativamente à missão e atribuições do serviço em causa.

3.3. A **entrevista pública** terá uma ponderação de 40% na classificação final, sendo avaliada de acordo com os parâmetros e os níveis classificativos identificados no anexo 1 à presente ata, na sequência das questões a colocar pelo júri conforme consta no mesmo anexo. Estas questões são o guião base para o júri, comum a todos os candidatos, o que não invalida alguma questão complementar que possa surgir no fluir da conversação.

3.3.1. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação na entrevista resulta de votação nominal e por maioria dos membros do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações atribuídas a cada um dos cinco parâmetros.

Ponto 4 – FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS

4.1. As candidaturas serão apresentadas por submissão do formulário disponibilizado na plataforma eletrónica de recrutamento da CMTV (<https://recrutamento.cm-tvedras.pt/>), no prazo de 10 (dez) dias úteis, conforme divulgação que será feita pelos meios obrigatórios, designadamente na bolsa de emprego público, diário da república, página eletrónica da CMTV, e órgão de imprensa de expansão nacional.

4.2. O formulário de candidatura contém os campos necessários para inserção dos dados e carregamento dos documentos comprovativos necessários à análise de admissão ao procedimento e à avaliação das candidaturas, bem como um campo para carregamento de outros documentos que o candidato considere relevantes para a apreciação do seu mérito.

Ponto 5 – NOTIFICAÇÕES

5.1. O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificações no âmbito deste procedimento será o indicado no formulário de candidatura.

5.2. Os candidatos que realizarem os métodos de seleção são notificados da proposta de designação feita pelo júri no final do procedimento, não existindo ordenação dos mesmos, dando cumprimento ao disposto no n.º 6 do artigo 21.º da lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação (estatuto do pessoal dirigente).

5.3. Os candidatos que não cumpram os requisitos formais exigidos, designadamente no que se refere a: licenciatura, apresentação adequada da candidatura e área de recrutamento definida (anos de experiência e relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado), não serão convocados para a realização dos métodos de seleção. Nestes casos, no final do procedimento, serão informados sobre a respetiva candidatura.

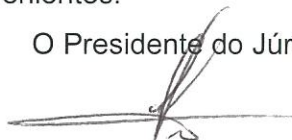
Ponto 6 – OUTROS ASPEI TOS RELATIVOS AO PROCEDIMENTO

6.1. Conforme disposto no n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, não há lugar à audiência prévia atenta a urgência e interesse público do procedimento.

6.2. A presente ata ficará disponível na página eletrónica da CMTV.

Nada mais havendo a tratar o júri deu por encerrada a reunião elaborando a presente ata que vai ser assinada por todos os seus intervenientes.

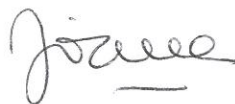
O Presidente do Júri



O 1.º Vogal



A 2.º Vogal



PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA

Parâmetros	Valorização	Questões
A - Interesse e motivação para o exercício do cargo: Motivação para o exercício do cargo, aferindo a diversidade e profundidade da experiência profissional em domínios relevantes para o exercício do mesmo.		<i>Descreva o que o levou a concorrer mencionando qual a mais valia que a sua candidatura traz à CMTV.</i>
Elevado	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	8	
Insuficiente	4	
B - Visão Estratégica: Capacidade de análise do ambiente externo e interno, bem como de antecipar e prever os impactos na Câmara e na Unidade orgânica, estabelecendo objetivos alinhados com o contexto organizacional.		<i>Descreva uma situação da sua experiência profissional ilustrativa do seu envolvimento na formulação e implementação de estratégias ao nível organizacional.</i>
Elevado	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	8	
Insuficiente	4	
C - Capacidade de Liderança e Gestão das Pessoas: Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da Câmara, estimulando a iniciativa e a responsabilização.		<i>Descreva uma situação da sua experiência profissional que considere representativa da sua capacidade de liderança.</i>
Elevado	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	8	
Insuficiente	4	
D - Orientação para a Inovação e Mudança: Capacidade para diagnosticar necessidades de mudança, aderir a novos processos de gestão e de funcionamento e apoiar ativamente a sua implementação.		<i>Identifique os desafios atuais e futuros de um serviço como o relativo ao cargo a concurso, numa CM como a de Torres Vedras.</i>
Elevado	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	8	
Insuficiente	4	
E - Capacidade de comunicação - Capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.		<i>Descreva uma situação da sua experiência profissional que retrate o seu relacionamento com os outros num contexto de pressão elevada ou de conflito.</i>
Elevado	20	
Bom	16	
Suficiente	12	
Reduzido	8	
Insuficiente	4	