



1

2

## PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

3

### DIVISÃO DE APOIO PEDAGÓGICO E INOVAÇÃO EDUCATIVA – DAPI

4

#### Ata número um

5 No dia 14 de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 15:30,  
6 reuniu o júri designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de  
7 Agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, que procedeu à adaptação à  
8 administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de  
9 janeiro, com a redação dada pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, n.º 64-A/2008, de 31 de  
10 dezembro, n.º 3-B/2010, de 28 de abril, n.º 64/2011, de 22 de dezembro, Lei n.º 68/2013, de  
11 29 de agosto e n.º 128/2015, de 3 de setembro, por deliberação da Assembleia Municipal de  
12 21 de março de 2016, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe da  
13 Divisão de Apoio Pedagógico e Inovação Educativa – DAPI, Dirigente intermédio de 2.º grau,  
14 estando presentes, João Paulo Gomes de Almeida Monteiro, Chefe de Divisão, na qualidade de  
15 Presidente do Júri, e os vogais Bernardo Melo Pinto Gonçalves, Diretor Municipal, e Marco  
16 André Costa Martins Espinheira, Diretor Municipal, para, tendo em conta a complexidade das  
17 tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir:

- 18 1. Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo,  
19 aprovado pela Câmara Municipal, em 29/09/2016;
- 20 2. Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
- 21 3. A ponderação a atribuir a cada uma das classificações (avaliação curricular e entrevista  
22 pública), no cálculo final.

23 O júri deliberou que, no presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção, para  
24 além do método obrigatório de Entrevista Pública, o método de seleção Avaliação Curricular,  
25 com caráter eliminatório.

26 Mais deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às  
27 milésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista  
28 Pública, caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento será feito até às milésimas,  
29 para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior,  
30 igual ou superior a cinco, respetivamente.

31

32

I- Avaliação curricular (AC)

Decidiu o júri adotar a definição de Avaliação Curricular constante do n.º 1 do artigo 11.º do regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, de aplicação subsidiária relativamente ao disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua redação atual, sendo esta a seguinte: “A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas”.

Decidiu, por unanimidade, o júri considerar na Avaliação Curricular os seguintes parâmetros:

- a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida;
- b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará:
  - o exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções para as quais seja exigida a titularidade do grau de licenciatura);
  - o exercício de cargos de direção ou coordenação;
- c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 25\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

77.  
↓  
B...

63 **Parâmetro Habilitações Académicas**

64  
65 Na avaliação do parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação,  
66 considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma  
67 habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios  
68 indicados na tabela infra.

69

	10 valores	18 valores	19 valores	20 valores
<b>Habilitação Académica (HA)</b>	Licenciatura ou grau académico superior em área CNAEF* diferente de: Ciências da Educação Psicologia	Licenciatura na área CNAEF*: Ciências da Educação Psicologia	Mestrado na área CNAEF*: Ciências da Educação Psicologia	Doutoramento na área CNAEF*: Ciências da Educação Psicologia

70

71 \*A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada  
72 pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) aos cursos de licenciatura, mestrado ou  
73 doutoramento a utilizar será a disponibilizada pela DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da  
74 Educação e Ciência (<http://www.dgeec.mec.pt/np4/171/>).

75

76 **Parâmetro Experiência Profissional**

77

78 A avaliação do parâmetro **Experiência Profissional (EP)** será realizada de acordo com dois  
79 subparâmetros:

- 80
- 81 • Experiência Profissional em Funções Técnicas;
  - 82 • Experiência Profissional em Funções de Direção ou de Coordenação formal (designação por despacho ou outro ato).

83

84 Os critérios de Avaliação do subparâmetro “Experiência Profissional em Funções Técnicas”  
85 constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório  
86 da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores.

87

88



89

Valoração	Tipologia de experiência profissional
3	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Intervenção Educativa, e Formação vocacional e profissional, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Intervenção Educativa ou Formação vocacional e profissional, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Intervenção Educativa, e Formação vocacional e profissional, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Intervenção Educativa ou Formação vocacional e profissional, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Intervenção Educativa, e Formação vocacional e profissional, no âmbito do Sector Privado
0,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Intervenção Educativa ou Formação vocacional e profissional, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada Coordenação formalizada de projeto, áreas de Intervenção Educativa ou Formação vocacional e profissional, no âmbito da Administração Pública
0	Sem experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Intervenção Educativa ou Formação vocacional e profissional

90

91 Os critérios de Avaliação do subparâmetro “Experiência Profissional em Funções de Direção”  
 92 constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório  
 93 da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores.

94

Valoração	Tipologia de experiência profissional
2	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, nas áreas de Intervenção Educativa ou Formação vocacional e profissional, com equipas com número igual ou superior a 10 elementos
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, nas áreas de Intervenção Educativa ou Formação vocacional e profissional, com equipas com número inferior a 10 elementos
1	Por cada ano de experiência profissional em cargos de ou coordenação formalizada, em outras áreas funcionais, com equipas com número igual ou superior a 10 elementos
0,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, em outras áreas funcionais, com equipas com número inferior a 10 elementos
0	Sem experiência em cargos de direção ou coordenação formalizada

95

77.  
Paul

96 A nota final do parâmetro Experiência Profissional será calculada de acordo com a seguinte  
97 fórmula:

98 
$$EP = (EPT \times 0,6) + (EPCD \times 0,4)$$

99 Em que:

100 **EP**= Classificação na Experiência Profissional

101 **EPT**= Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções Técnicas

102 **EPD**= Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções de Direção

103

104 **Parâmetro Formação Profissional (FP)**

105 Na avaliação do parâmetro **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de  
106 formação, frequentadas nos últimos 10 anos, quer para a formação profissional nas áreas  
107 técnicas indicadas infra, quer para a formação profissional relacionada com funções de  
108 direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei n.º  
109 49/2012, de 29 de agosto, bem como as relacionadas com a área de gestão/liderança. Serão  
110 consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários,  
111 encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que  
112 comprovadas por documento adequado.

113 Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- 114 • Volume de formação Profissional;
- 115 • Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção).

116 No âmbito da formação profissional relacionada com a área técnica, serão atribuídos 2 valores  
117 a cada 50 horas de formação, até ao limite de 10 valores, de acordo com a tabela infra. Serão  
118 consideradas ações de formação na área de atividade do cargo a prover, nomeadamente as  
119 relacionadas com Ciências da educação e Psicologia Educacional.

120

Valoração	Formação na área técnica
2	Até 50 horas de formação
4	Até 100 horas de formação
6	Até 150 horas de formação
8	Até 200 horas de formação
10	Mais de 200 horas de formação

121

122 No âmbito da formação profissional relacionada com funções de Direção e Gestão/Liderança, a  
123 frequência dos cursos FORGEP, CAGEP, PROGAL, CADAP e GEPAL, será pontuada



124 especificamente. A frequência de outros cursos de formação nesta área será pontuada de  
125 acordo com o volume de formação frequentada. A classificação neste subparâmetro resultará  
126 do somatório da pontuação, não podendo ultrapassar os 10 valores.

127

Valoração	Formação relacionada com funções de Direção e Gestão/ Liderança
1	Menos de 50 horas de formação
2	50 ou mais horas de formação
4	FORGEP/CAGEP/PROGAL
6	CADAP
8	GEPAL

128

129 As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo:

130 • A um mês correspondem 120 horas

131 • A uma semana 30 horas

132 • A um dia 6 horas

133 • As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

134

135 Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação  
136 Curricular inferior a 12,000 valores, não sendo, por essa razão, convocados ao método  
137 seguinte.

138

139

77.  
*[Handwritten signature]*

140  
141  
142  
143  
144  
145

**II- Entrevista Pública (EP)**

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do Perfil de Competências e que de seguida se reproduzem:

<b>Competência 1</b>
<b>Compromisso com o serviço público e orientação para os resultados: respeitar princípios e valores na sua atuação, comprometer-se com os valores e missão da organização, ser persistente, definir e objetivos realistas e ambiciosos.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• É consciencioso na sua atuação, respeitando os princípios deontológicos, jurídicos e metodológicos que regulam a atividade e a da organização em que se enquadra.</li> <li>• Demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus actos e aplicação dos princípios deontológicos.</li> <li>• Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, sendo persistente perante obstáculos ou dificuldades.</li> <li>• Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.</li> </ul>

146

<b>Competência 2</b>
<b>Planeamento e Organização: Planear e organizar a sua atividade com antecedência, estabelecer prioridades, controlar e verificar resultados por forma a garantir o cumprimento de normas ser empenhado e rigoroso, respeitar prazos.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabelece antecipadamente as etapas, recursos e prazos para a realização das suas atividades, de acordo com os objetivos superiormente definidos.</li> <li>• Define prioridades para o serviço tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.</li> <li>• Utiliza e fomenta a utilização de estratégias de verificação e controlo dos produtos da atividade, de modo sistemático, introduzindo as devidas correções.</li> <li>• Realiza com empenho, persistência e rigor as atividades que lhe estão atribuídas, respeitando os prazos estipulados para as diferentes atividades.</li> </ul>

147

<b>Competência 3</b>
<b>Gestão de Pessoas e Representação Institucional: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, produzir e implementar novas soluções, representar o organismo transmitindo uma</b>



<b>imagem de credibilidade, ser autoconfiante.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço.</li> <li>• Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de conhecimentos e responsabilidades.</li> <li>• Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções, com vista à melhoria dos resultados.</li> <li>• Representa o serviço e/ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.</li> <li>• Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.</li> </ul>

148

<b>Competência 4</b>
<b>Tolerância à pressão e contrariedades: Manter-se produtivo e o controlo emocional em situação de pressão e contrariedade, aceitar críticas e gerir as exigências profissionais.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.</li> <li>• Perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional.</li> <li>• Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.</li> <li>• Aceita as críticas e contrariedades encarando-as como momentos de aprendizagem.</li> </ul>

149

150 O júri deliberou adotar a metodologia, abaixo indicada, para a classificação em cada uma das  
151 competências.

152 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada  
153 de acordo com o quadro seguinte:

Demonstra 1 ou nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	4 valores
Demonstra, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
Demonstra, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
Demonstra, claramente, 4 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

154



27.  
ff  
Bury

155 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada  
156 de acordo com o quadro seguinte:

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	4 valores
Demonstra, claramente, 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
Demonstra, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
Demonstra, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

157  
158 A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0  
159 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos  
160 fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

161 
$$EP = \frac{C1 + C2 + C3 + C4}{4}$$

162 
$$4$$

163 Em que:

164 EP = Entrevista Pública

165 C1 = Competência 1

166 C2 = Competência 2

167 C3 = Competência 3

168 C4 = Competência 4

169  
170 Considerando que as competências elencadas são as essenciais ao exercício bem-sucedido das  
171 funções inerentes ao cargo, a classificação inferior a 12 valores, será considerada como  
172 manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo um candidato  
173 nestas circunstâncias ser proposto para provimento.  
174

175

III- Classificação Final

176 Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e  
177 comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em  
178 questão e que:

179 - as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção “Avaliação  
180 Curricular”, que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da  
181 qualificação profissional e não da qualidade da mesma;

182 - as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo  
183 serão avaliadas com recurso à Entrevista Pública, e que este método permite um contacto  
184 pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e  
185 consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico;

186 o júri deliberou que a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará  
187 da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de  
188 acordo com a seguinte fórmula:

$$189 \quad \quad \quad CF = (AC \times 30\%) + (EP \times 70\%)$$

190 Em que:

191 CF = Classificação Final

192 AC = Avaliação Curricular

193 EP= Entrevista Pública

194

195 Em caso de igualdade da classificação, serão considerados os seguintes fatores:

196 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

197 2- Tempo de serviço em funções de direção;

198 3- Habilitação Académica

199



200

IV – Seleção do Candidato

201 A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.  
202 Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das  
203 razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes  
204 candidatos.

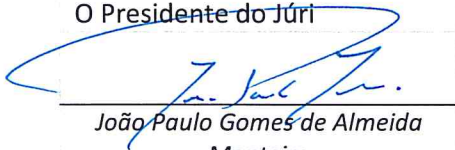
205 O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e  
206 apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem  
207 os anexos I e II.

208 Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente  
209 ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do Júri.

210 \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016

211 O Júri,

O Presidente do Júri

  
João Paulo Gomes de Almeida  
Monteiro

O Vogal Efetivo

  
Bernardo Melo Pinto  
Gonçalves

O Vogal Efetivo

  
Marco André Costa  
Martins Espinheira

212

213

214 ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular

215 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

216 PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

217

218 Nome do Candidato: \_\_\_\_\_

219

Fatores da Avaliação Curricular	Ponderação dos Subparâmetros	Pontuação	Ponderação na CF	Resultado
<b>Habilitação Académica (HA)</b>			25%	
<b>Experiência Profissional (EP)</b>				a
<i>Experiência Profissional em Funções Técnicas</i>				
<i>Experiência Profissional em Funções de Direção</i>				b
<b>Σ Experiência Profissional</b>		a+b	50%	
<b>Formação Profissional (FP)</b>				
<i>Formação na área técnica</i>				
<i>Formação na área da Gestão/Liderança</i>				
<b>Σ Formação Profissional</b>			25%	
<b>Nota Final</b>				

220

221 \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016

222 O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
João Paulo Gomes de Almeida  
Monteiro

\_\_\_\_\_  
Bernardo Melo Pinto  
Gonçalves

\_\_\_\_\_  
Marco André Costa  
Martins Espinheira

223



27.  
H  
P

224

**ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública**

225

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

226

227

Nome do Candidato: \_\_\_\_\_

228

FATORES A AVALIAR	COMPORTAMENTOS EVIDENCIADOS	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
Competência 1 (C1)			
Competência 2 (C2)			
Competência 3 (C3)			
Competência 4 (C4)			

229

230

231

232

$$EP = \frac{C1 + C2 + C3 + C4}{4} = \boxed{\phantom{00}}$$

233

234

\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016

235

O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

*João Paulo Gomes de Almeida Monteiro*

*Bernardo Melo Pinto Gonçalves*

*Marco André Costa Martins Espinheira*

236

