

1

2

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

3

DEPARTAMENTO DE HABITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL – DHS

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 Diretor do
13 Departamento de Habitação e Desenvolvimento Social – DHS, Dirigente intermédio de 1.º
14 grau, estando presentes, Ana Luísa Amado Antas de Barros Frischknecht, Diretora de Serviços,
15 na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento, Diretor
16 Municipal, e Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva, Diretor Municipal, para, tendo em
17 conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a
18 concurso, definir:

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

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

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

32

33

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

64 **Parâmetro Habilitações Académicas**

65

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

70

| | 10 valores | 18 valores | 19 valores | 20 valores |
|-----------------------------------|--|--|--|--|
| Habilitação Académica (HA) | Licenciatura ou grau académico superior em área CNAEF* diferente de: Arquitectura e construção Ciências Sociais e do Comportamento Sociologia e outros estudos | Licenciatura na área CNAEF*: Arquitectura e construção Ciências Sociais e do Comportamento Sociologia e outros estudos | Mestrado na área CNAEF*: Arquitectura e construção Ciências Sociais e do Comportamento Sociologia e outros estudos | Doutoramento na área CNAEF*: Arquitectura e construção Ciências Sociais e do Comportamento Sociologia e outros estudos |

71

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

76

77 **Parâmetro Experiência Profissional**

78

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

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

84

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

| Valoração | Tipologia de experiência profissional |
|-----------|--|
| 2 | Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Habitação Social, Ação Social e Desenvolvimento Socio territorial, no âmbito da Administração Local |
| 1,5 | Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Habitação Social ou Ação Social ou Desenvolvimento Socio territorial, no âmbito da Administração Local |
| 1,5 | Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Habitação Social, Ação Social e Desenvolvimento Socio territorial, no âmbito da Administração Central |
| 1 | Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Habitação Social ou Ação Social ou Desenvolvimento Socio territorial, no âmbito da Administração Central |
| 1 | Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Habitação Social, Ação Social e Desenvolvimento Socio territorial, no âmbito do Sector Privado |
| 0,5 | Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Habitação Social ou Ação Social ou Desenvolvimento Socio territorial, no âmbito do Sector Privado |
| 0,25 | Por cada Coordenação formalizada de projeto, áreas de Habitação Social ou Ação Social ou Desenvolvimento Socio territorial, no âmbito da Administração Pública |
| 0 | Sem experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Habitação Social ou Ação Social ou Desenvolvimento Socio territorial |

89

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

93

| Valoração | Tipologia de experiência profissional |
|-----------|--|
| 2 | Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, nas áreas de Habitação Social ou Ação Social ou Desenvolvimento Socio territorial, com equipas com número igual ou superior a 10 elementos |
| 1,5 | Por cada ano de experiência profissional em cargos de ou coordenação formalizada, nas áreas de Habitação Social ou Ação Social ou Desenvolvimento Socio territorial, com equipas com número inferior a 10 elementos |
| 1 | Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção 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 |

94

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

97
$$EP = (EPT \times 0,4) + (EPCD \times 0,6)$$

98 Em que:

99 **EP**= Classificação na Experiência Profissional

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

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

102

103 **Parâmetro Formação Profissional (FP)**

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

112 Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

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

115 No âmbito da formação profissional relacionada com a área técnica, serão atribuídos 2 valores
116 a cada 50 horas de formação, até ao limite de 10 valores, de acordo com a tabela infra. Serão
117 consideradas ações de formação na área de atividade do cargo a prover, nomeadamente as
118 relacionadas com Intervenção psicossocial para situações de emergência, planeamento e
119 igualdade de género, Administração Urbanística, Gestão Municipal do Solo, Recuperação de
120 bairros clandestinos PER.

121

| 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 |

122

123 No âmbito da formação profissional relacionada com funções de Direção e Gestão/Liderança, a
124 frequência dos cursos FORGEP, CAGEP, PROGAL, CADAP e GEPAL, será pontuada
125 especificamente. A frequência de outros cursos de formação nesta área será pontuada de
126 acordo com o volume de formação frequentada. A classificação neste subparâmetro resultará
127 do somatório da pontuação, não podendo ultrapassar os 10 valores.
128

| 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 |

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

- 131
- A um mês correspondem 120 horas
- 132
- A uma semana 30 horas
- 133
- A um dia 6 horas
- 134
- As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

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

139
140

141

II- Entrevista Pública (EP)

142

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

| |
|--|
| Competência 1 |
| Compromisso com o Serviço Público e Orientação para Resultados: Atuar de acordo com os princípios éticos da AP, estudar os assuntos e manter-se atualizado, comprometer-se com os resultados, assumir objetivos exigentes. |
| <p>Comportamentos associados à competência:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No âmbito da sua atividade aplica os princípios éticos e deontológicos do serviço público, respeitando as normas e regulamentos. • Estuda os assuntos e mantém-se atualizado, através da pesquisa e da recolha de informação relevante para o exercício da sua atividade, de forma a garantir eficácia e rigor técnico na coordenação técnica da sua unidade orgânica. • Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades. • Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores. |

147

| |
|--|
| Competência 2 |
| Visão Estratégica, Planeamento e Organização: Alinhar os seus objetivos com os da organização, planejar e organizar a sua atividade, definir prioridades, distribuir tarefas, acompanhar, controlar e avaliar a execução de atividades e introduzir os ajustamentos necessários. |
| <p>Comportamentos associados à competência:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas, mantendo-se atento aos sinais de mudança e evolução. • Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos. • Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes. • Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual. • Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos. |

148

149

| |
|--|
| Competência 3 |
| Liderança, Decisão e Representação Institucional: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, ter um papel ativo e cooperante, representar a organização e transmitir uma imagem credível, equacionar decisões. |
| Comportamentos associados à competência: |
| <ul style="list-style-type: none"> • Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço. • Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades. • Orienta, dinamiza e coopera em equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados. • Representa o serviço e/ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade. • Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas. |

150

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

151

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

154 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada
155 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 |

156

157 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada
158 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 |

159

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

163
$$EP = \frac{C1 + C2 + C3 + C4}{4}$$

164
$$4$$

165 Em que:

166 EP = Entrevista Pública

167 C1 = Competência 1

168 C2 = Competência 2

169 C3 = Competência 3

170 C4 = Competência 4

171

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

176



177

III- Classificação Final

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

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

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

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

$$191 \qquad \qquad \qquad \text{CF} = (\text{AC} \times 30\%) + (\text{EP} \times 70\%)$$

192 Em que:

193 CF = Classificação Final

194 AC = Avaliação Curricular

195 EP= Entrevista Pública

196

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

198 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

199 2- Tempo de serviço em funções de direção;

200 3- Habilitação Académica

201

202

IV – Seleção do Candidato

203

A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.

204

Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das

205

razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes

206

candidatos.

207

O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e

208

apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem

209

os anexos I e II.

210

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente

211

ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do Júri.

212

14 de Outubro de 2016

213

O Júri,

O Presidente do Júri

Ana Luísa Amado Antas de Barros
Frischknecht

O Vogal Efetivo

Filipe Miguel Cruz Queirós
Nascimento

O Vogal Efetivo

Miguel Maria Horta
Costa Arrobas da Silva

214

215

ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

Nome do Candidato: _____

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

___ de _____ de 2016

O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

*Ana Luísa Amado Antas de Barros
Frischknecht*

*Filipe Miguel Cruz Queirós
Nascimento*

*Miguel Maria Horta
Costa Arrobas da Silva*



226

ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública

227

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

228

229

Nome do Candidato: _____

230

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

231

232

233

234

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

235

236

___ de _____ de 2016

237

O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

*Ana Luísa Amado Antas de Barros
Frischknecht*

*Filipe Miguel Cruz Queirós
Nascimento*

*Miguel Maria Horta
Costa Arrobas da Silva*

238

