

1

2

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

3

DEPARTAMENTO DE INTELIGÊNCIA TERRITORIAL – DIN

4

Ata número um

5 No dia 14 de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 15h30m,
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 Inteligência Territorial – DIN, Dirigente intermédio de 1.º grau, estando
14 presentes, Ana Luísa Amado Antas de Barros Frischknecht, Diretora de Serviços, na qualidade
15 de Presidente do Júri, e os vogais Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento, Diretor Municipal, e
16 Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva, Diretor Municipal, para, tendo em conta a
17 complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso,
18 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 caráter 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)**

34

35

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

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

44 a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou
45 a equiparação legalmente reconhecida;

46 b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará:

47 • o exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento
48 concursal é aberto, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções para as
49 quais seja exigida a titularidade do grau de licenciatura);

50 • o exercício de cargos de direção ou coordenação;

51 c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de
52 aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem
53 como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

54

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

57

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

58 Em que:

59 AC = Avaliação Curricular

60 HA = Habilitações Académicas

61 EP = Experiência Profissional

62 FP = Formação Profissional

63

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)	<p>Licenciatura ou grau académico superior em área CNAEF* diferente de:</p> <p>Arquitectura e construção</p> <p>Construção civil e engenharia civil</p> <p>Arquitectura e Construção - programas não classificados noutra área de formação</p>	<p>Licenciatura na área CNAEF*:</p> <p>Arquitectura e construção</p> <p>Construção civil e engenharia civil</p> <p>Arquitectura e Construção - programas não classificados noutra área de formação</p>	<p>Mestrado na área CNAEF*:</p> <p>Arquitectura e construção</p> <p>Construção civil e engenharia civil</p> <p>Arquitectura e Construção - programas não classificados noutra área de formação</p>	<p>Doutoramento na área CNAEF*:</p> <p>Arquitectura e construção</p> <p>Construção civil e engenharia civil</p> <p>Arquitectura e Construção - programas não classificados noutra área de formação</p>

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 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

Valoração	Tipologia de experiência profissional
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Inteligência Territorial e Reabilitação Urbana e Desenvolvimento Estratégico Territorial, no âmbito da Administração Local
1,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Inteligência Territorial ou Reabilitação Urbana ou Desenvolvimento Estratégico Territorial, no âmbito da Administração Local
1,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Inteligência Territorial e Reabilitação Urbana e Desenvolvimento Estratégico Territorial, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Inteligência Territorial ou Reabilitação Urbana ou Desenvolvimento Estratégico Territorial, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Inteligência Territorial e Reabilitação Urbana e Desenvolvimento Estratégico Territorial, no âmbito do Sector Privado
0,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Inteligência Territorial ou Reabilitação Urbana ou Desenvolvimento Estratégico Territorial, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada Coordenação formalizada de projeto, áreas de Inteligência Territorial ou Reabilitação Urbana ou Desenvolvimento Estratégico Territorial, no âmbito da Administração Pública
0	Sem experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Inteligência Territorial ou Reabilitação Urbana ou Desenvolvimento Estratégico 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 ou coordenação formalizada, nas áreas de Inteligência Territorial ou Reabilitação Urbana ou Desenvolvimento Estratégico Territorial, com equipas com número igual ou superior a 5 elementos

Valoração	Tipologia de experiência profissional
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, nas áreas de Inteligência Territorial ou Reabilitação Urbana ou Desenvolvimento Estratégico Territorial, com equipas com número inferior a 5 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 5 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 5 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:

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

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 RJUE, RJIGT, Autocad, Arquitectura e urbanismo, Área da reabilitação,

119 regeneração e requalificação urbana, Área gestão do património natural, arquitetónico e
 120 paisagístico, Área da Inteligência urbana e Área das tecnologias das inteligências urbanas.
 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
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:

Competência 1
Compromisso com o Serviço Público e Orientação para Resultados: Atuar de acordo com os princípios éticos da AP, ser disponível, comprometer-se com os resultados, assumir objetivos exigentes e fomentar a participação para melhoria dos resultados.
Comportamentos associados à competência:
<ul style="list-style-type: none"> • Na prática quotidiana aplica os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público. • Demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos. • 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.

146

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.
Comportamentos associados à competência:
<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.

147

Competência 3
Liderança e Decisão: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, decidir de modo confiante.
Comportamentos associados à competência:



- 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.
- Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de soluções inovadoras para os problemas.
- É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis, assumindo os resultados das suas decisões.

148

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:

- 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.

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

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:

$$189 \qquad \qquad \qquad \text{CF} = (\text{AC} \times 30\%) + (\text{EP} \times 70\%)$$

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 14 de outubro de 2016

211 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

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
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				

220

221

___ de _____ de 2016

222

O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

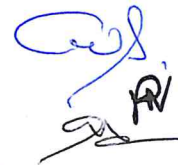
O Vogal Efetivo

*Ana Luísa Amado Antas de Barros
Frischknecht*

*Filipe Miguel Cruz Queirós
Nascimento*

*Miguel Maria Horta
Costa Arrobas da Silva*

223



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

$$EP = \frac{\begin{matrix} \text{C1} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C2} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C3} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C4} \\ \square \end{matrix}}{4} = \square$$

233

234

___ de _____ de 2016

235

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*

236

