

OP
Bul

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA
DIVISÃO DE JUVENTUDE – DJUV

Ata número um

No dia 14 de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 16h00m, reuniu o júri designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a redação dada pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 3-B/2010, de 28 de abril, n.º 64/2011, de 22 de dezembro, Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto e n.º 128/2015, de 3 de setembro, por deliberação da Assembleia Municipal de 21 de Março de 2016, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe da Divisão de Juventude – DJUV, Dirigente intermédio de 2.º grau, estando presentes, Carla Alexandra dos Santos Freitas, Diretora de Serviços, na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Bernardo Melo Pinto Gonçalves, Diretor Municipal, e Marco André Costa Martins Espinheira, Diretor Municipal, para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir:

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

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

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

33 I- Avaliação curricular (AC)

34

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

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

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

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

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

49 • o exercício de cargos de direção ou coordenação;

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

53

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

56
$$AC = (HA \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 25\%)$$

57 Em que:

58 AC = Avaliação Curricular

59 HA = Habilitações Académicas

60 EP = Experiência Profissional

61 FP = Formação Profissional

62

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
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura ou grau académico superior em área CNAEF* diferente de: Humanidades Sociologia e Outros Estudos Trabalho Social e Orientação Psicologia Sociologia e Outros Estudos	Licenciatura na área CNAEF*: Humanidades Sociologia e Outros Estudos Trabalho Social e Orientação Psicologia Sociologia e Outros Estudos	Mestrado na área CNAEF*: Humanidades Sociologia e Outros Estudos Trabalho Social e Orientação Psicologia Sociologia e Outros Estudos	Doutoramento na área CNAEF*: Humanidades Sociologia e Outros Estudos Trabalho Social e Orientação Psicologia Sociologia e Outros Estudos

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

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

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 Intervenção comunitária ou Educação Social, com equipas com número igual ou superior a 15 elementos
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada nas áreas de Intervenção comunitária ou Educação Social, com equipas com número inferior a 15 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 15 elementos

AR
P...

Valoração	Tipologia de experiência profissional
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 15 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

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

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 formação, frequentadas nos últimos 10 anos, quer para a formação profissional nas áreas técnicas indicadas infra, quer para a formação profissional relacionada com funções de direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, bem como as relacionadas com a área de gestão/liderança. Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que 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 a cada 50 horas de formação, até ao limite de 10 valores, de acordo com a tabela infra. Serão consideradas ações de formação na área de atividade do cargo a prover, nomeadamente as relacionadas com Formação Pedagógica de Formadores, Educação Social, Intervenção comunitária

119

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

120

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

126

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

127

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

- 129
- A um mês correspondem 120 horas
 - 130 • A uma semana 30 horas
 - 131 • A um dia 6 horas
 - 132 • As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

133

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

137

138

CR
K
P.H.

139

II- Entrevista Pública (EP)

140

141

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática,

142

aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas

143

competências comportamentais constantes do Perfil de Competências e que de seguida se

144

reproduzem:

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

145

Competência 2
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.
Comportamentos associados à competência:
<ul style="list-style-type: none"> • Estabelece antecipadamente as etapas, recursos e prazos para a realização das suas atividades, de acordo com os objetivos superiormente definidos. • Define prioridades para o serviço tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes. • Utiliza e fomenta a utilização de estratégias de verificação e controlo dos produtos da atividade, de modo sistemático, introduzindo as devidas correções. • Realiza com empenho, persistência e rigor as atividades que lhe estão atribuídas, respeitando os prazos estipulados para as diferentes atividades.

146

Competência 3
Gestão de Pessoas e Representação Institucional: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, produzir e implementar novas soluções, ser autoconfiante, representar o organismo transmitindo uma imagem de credibilidade, ser autoconfiante.

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 conhecimentos e responsabilidades.
- Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções, com vista à melhoria dos resultados.
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

147

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.

148

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

151 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada
152 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

153

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

Não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	4 valores
--	-----------

OK
7
Pul

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

156

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

160

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

161

4

162 Em que:

163 EP = Entrevista Pública

164 C1 = Competência 1

165 C2 = Competência 2

166 C3 = Competência 3

167 C4 = Competência 4

168

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

173

174 **III- Classificação Final**

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

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

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

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

$$188 \quad \quad \quad \text{CF} = (\text{AC} \times 30\%) + (\text{EP} \times 70\%)$$

189 Em que:

190 CF = Classificação Final

191 AC = Avaliação Curricular

192 EP= Entrevista Pública

193

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

195 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

196 2- Tempo de serviço em funções de direção;

197 3- Habilitação Académica

198

199

IV – Seleção do Candidato

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

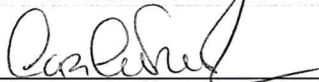
204 O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e
205 apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem
206 os anexos I e II.

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

209 14 de outubro de 2016

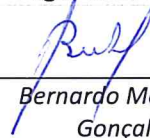
210 O Júri,

O Presidente do Júri



Carla Alexandra dos Santos
Freitas

O Vogal Efetivo



Bernardo Melo Pinto
Gonçalves

O Vogal Efetivo



Marco André Costa
Martins Espinheira

211

212

213 **ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular**

214 **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

215 **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

216

217 Nome do Candidato: _____

218

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				

219

220 ____ de _____ de 2016

221 O Júri,

O Presidente do Júri	O Vogal Efetivo	O Vogal Efetivo
<i>Carla Alexandra dos Santos Freitas</i>	<i>Bernardo Melo Pinto Gonçalves</i>	<i>Marco André Costa Martins Espinheira</i>

222

AR
17
B. Silva

223
224
225
226
227

ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

Nome do Candidato: _____

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

228
229
230
231
232
233
234

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

___ de _____ de 2016

O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

*Carla Alexandra dos Santos
Freitas*

*Bernardo Melo Pinto
Gonçalves*

*Marco André Costa
Martins Espinheira*

235

