

1

2

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

3

DIVISÃO DE LICENCIAMENTOS ECONÓMICOS – DLEC

4

Ata número um

5 No dia 14 de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 15h00m,
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 Licenciamentos Económicos – DLEC, Dirigente intermédio de 2.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 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



34

I- Avaliação curricular (AC)

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)	Licenciatura ou grau académico superior em área CNAEF* diferente de: Direito Gestão e Administração Humanidades	Licenciatura na área CNAEF*: Direito Gestão e Administração Humanidades	Mestrado na área CNAEF*: Direito Gestão e Administração Humanidades	Doutoramento na área CNAEF*: Direito Gestão e Administração Humanidades

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.

88

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

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 Fiscalização e ou de Licenciamento de Atividades Económicas, com equipas com número igual ou superior a 30 elementos
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada nas áreas de Fiscalização e ou de Licenciamento de Atividades Económicas, com equipas com número inferior a 30 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 30 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 30 elementos
0	Sem experiência em cargos de direção ou coordenação formalizada

95

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 Licenciamento Zero, AMA - Balcão do Empreendedor, Legislação
120 enquadradora da atividade (e.e. RJUE , Higiene e Segurança do Trabalho em Estabelecimentos
121 Comerciais), Feiras e mercados grossistas, Horários de funcionamento dos estabelecimentos
122 comerciais, Ruído, Segurança contra incêndios, Regime Jurídico de Acesso e Exercício de
123 Atividades de Comércio, Serviços, Restauração (RJACSR).

124

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

125

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

131

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

132

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

134

- A um mês correspondem 120 horas

135

- A uma semana 30 horas

136

- A um dia 6 horas

137

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

138

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

142

143

144

II- Entrevista Pública (EP)

145

146

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

147

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

148

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

149

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 resultados exigentes, estudar os assuntos e manter-se atualizado, verificar e controlar os produtos da atividade para garantir a qualidade dos resultados.
Comportamentos associados à competência: <ul style="list-style-type: none">• No âmbito da sua atividade aplica os princípios éticos e deontológicos do serviço público, respeitando as normas jurídicas e regulamentos.• Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e dos utilizadores.• Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.• 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.• Adota estratégias de verificação e controlo dos produtos da atividade, de modo sistemático, introduzindo as devidas correções, garantindo a qualidade dos resultados.

150

Competência 2
Planeamento e Organização: Planear 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">• Estabelece antecipadamente as etapas, recursos e prazos para a realização das suas atividades e projetos, 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 definidos.

151

Competência 3
Liderança e Decisão: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, partilhar informações e conhecimentos, orientar e apoiar os membros da equipa, analisar a informação, 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 conhecimentos e responsabilidades. • Partilha informações e conhecimentos e disponibiliza-se para apoiar os membros das equipas. • Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para a sua atividade e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.

152

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.

153

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

156 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada
157 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

158

159 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada
160 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

161

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

165

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

166

4

167 Em que:

168 EP = Entrevista Pública

169 C1 = Competência 1

170 C2 = Competência 2

171 C3 = Competência 3

172 C4 = Competência 4

173

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

178



III- Classificação Final

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

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

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

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

$$193 \qquad \qquad \qquad \text{CF} = (\text{AC} \times 30\%) + (\text{EP} \times 70\%)$$

194 Em que:

195 CF = Classificação Final

196 AC = Avaliação Curricular

197 EP= Entrevista Pública

198

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

200 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

201 2- Tempo de serviço em funções de direção;

202 3- Habilitação Académica

203

204

IV – Seleção do Candidato

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

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

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

214 14 de outubro de 2016

215 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

216

217



218

ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular

219

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

220

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

221

222

Nome do Candidato: _____

223

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				

224

225

___ de _____ de 2016

226

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*

227

228 **ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública**

229 **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

230

231 **Nome do Candidato:** _____

232

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

233

234

235

236

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

237

238 ____ de ____ de 2016

239 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*

240

