

1

2

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

3

DIVISÃO DE LICENCIAMENTOS DE OPERAÇÕES DE LOTEAMENTO – DLOP

4

Ata número um

5 No dia 14 de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 14:30,
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 Licenciamentos de Operações de Loteamento – DLOP, Dirigente intermédio de 2.º
14 grau, estando presentes, Alfredo José da Silva França Gomes, Chefe de Divisão, 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: Arquitectura e construção Arquitectura e Urbanismo	Licenciatura na área CNAEF*: Arquitectura e construção Arquitectura e Urbanismo	Mestrado na área CNAEF*: Arquitectura e construção Arquitectura e Urbanismo	Doutoramento na área CNAEF*: Arquitectura e construção Arquitectura e Urbanismo

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

89

Valoração	Tipologia de experiência profissional
3	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Projetos e Loteamentos, Licenciamentos Urbanísticos e Arquitetura e urbanismo, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Projetos e Loteamentos ou Licenciamentos Urbanísticos ou Arquitetura e urbanismo, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Projetos e Loteamentos, Licenciamentos Urbanísticos e Arquitetura e urbanismo, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Projetos e Loteamentos ou Licenciamentos Urbanísticos ou Arquitetura e urbanismo, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Projetos e Loteamentos, Licenciamentos Urbanísticos e Arquitetura e urbanismo, no âmbito do Sector Privado
0,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Projetos e Loteamentos ou Licenciamentos Urbanísticos ou Arquitetura e urbanismo, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada Coordenação formalizada de projeto, áreas de Projetos e Loteamentos ou Licenciamentos Urbanísticos ou Arquitetura e urbanismo, no âmbito da Administração Pública
0	Sem experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Projetos e Loteamentos ou Licenciamentos Urbanísticos ou Arquitetura e urbanismo

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 Projetos e Loteamentos ou Licenciamentos Urbanísticos ou Arquitetura e urbanismo, 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 Projetos e Loteamentos ou Licenciamentos Urbanísticos ou Arquitetura e urbanismo, 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 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

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 Planeamento e ordenamento do Território, Arquitetura e Urbanismo, RJGT,
120 RJUE, CPA.

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, ser disponível, 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.• 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.

147

Competência 2
Planeamento e Organização: Planear e organizar a sua atividade, definir prioridades, distribuir tarefas, acompanhar, 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.

148

149

Competência 3
Liderança e Cooperação: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, ser ativo e cooperante, partilhar informações e conhecimentos e orientar e apoiar os membros da equipa.
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. Promove o espírito de grupo, a participação e a cooperação e quando inserido em grupos de trabalho, tem um papel ativo e cooperante, sendo o seu dinamizador. • Partilha informações e conhecimentos e disponibiliza-se para apoiar os membros das equipas.

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

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


Alfredo José da Silva França
Gomes

O Vogal Efetivo


Filipe Miguel Cruz Queirós
Nascimento

O Vogal Efetivo


Miguel Maria Horta
Costa Arrobas da Silva

214

215

216

ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular

217

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

218

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

219

220

Nome do Candidato: _____

221

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				

222

223

___ de _____ de 2016

224

O Júri,

O Presidente do Júri	O Vogal Efetivo	O Vogal Efetivo
<i>Alfredo José da Silva França Gomes</i>	<i>Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento</i>	<i>Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva</i>

225

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

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

235

236 ____ de ____ de 2016

237 O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

*Alfredo José da Silva França
Gomes*

*Filipe Miguel Cruz Queirós
Nascimento*

*Miguel Maria Horta
Costa Arrobas da Silva*

238

