

1

2

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

3

DIVISÃO DE ORDENAMENTO E PLANEAMENTO DO TERRITÓRIO - DORT

4

Ata número um

5 No dia 14 de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 14h30m,
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 Ordenamento e Planeamento do Território - DORT, 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 06/10/2016;
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 urbanismo Ciências da Terra	Licenciatura na área CNAEF*: Arquitectura e urbanismo Ciências da Terra	Mestrado na área CNAEF*: Arquitectura e urbanismo Ciências da Terra	Doutoramento na área CNAEF*: Arquitectura e urbanismo Ciências da Terra

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 na área de Planeamento e Ordenamento do território, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas na área de Planeamento e Ordenamento do território, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas na área de Planeamento e Ordenamento do território, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada Coordenação formalizada de projeto na área de Planeamento e Ordenamento do território, no âmbito da Administração Pública
0	Sem experiência profissional em funções técnicas na área de Planeamento e Ordenamento do território

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 na área de Planeamento e Ordenamento do território, com equipas com número igual ou superior a 5 elementos
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada na área de Planeamento e Ordenamento do território, com equipas com número inferior a 5 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 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

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, Inteligência Urbana, Sistemas de
120 Informação Geográfica.

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

121

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

127

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

128

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

130

- A um mês correspondem 120 horas

131

- A uma semana 30 horas

132

- A um dia 6 horas

133

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

134

135 Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação

136 Curricular inferior a 12,000 valores, não sendo, por essa razão, convocados ao método

137 seguinte.

138

139

140

II- Entrevista Pública (EP)

141

142

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

143

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

144

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

145

reproduzem:

Competência 1
Análise e Sentido Crítico e Orientação para Resultados: Analisar a informação, fundamentar as suas ideias, comprometer-se com os resultados exigentes, ser persistente face a obstáculos, controlar e verificar os seus resultados, garantindo o cumprimento de normas.
Comportamentos associados à competência:
<ul style="list-style-type: none"> • Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão. • Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. • 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, garantindo o cumprimento de normas.
Comportamentos associados à competência:
<ul style="list-style-type: none"> • No quadro de orientações recebidas, contribui para o desenvolvimento da visão, objetivos e estratégias da organização, através da aplicação de conhecimentos e de informação relevante para a sua atividade ou a de outros. • 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. • Adota estratégias de verificação e controlo dos produtos da atividade, de modo sistemático, introduzindo as devidas correções, respeitando as normas e regulamentos.

147

Competência 3
Liderança e Decisão: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, produzir e implementar novas soluções, equacionar decisões.
<p>Comportamentos associados à competência:</p> <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. • Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de soluções inovadoras para os problemas. • Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para a sua área de atividade e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.

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.
<p>Comportamentos associados à competência:</p> <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.

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

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.

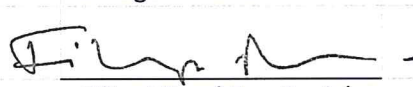
210 14 de outubro de 2016

211 O Júri,


O Presidente do Júri


Alfredo José da Silva França
Gomes

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
<i>Alfredo José da Silva França Gomes</i>	<i>Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento</i>	<i>Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva</i>

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

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

233

234 ____ de ____ de 2016

235 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*

236

