

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA**  
**DIVISÃO DE QUALIFICAÇÃO AMBIENTAL - DQAM**

**Ata número um**

No dia 14 de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 15h30m, 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 Qualificação Ambiental - DQAM, 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 Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento, Diretor Municipal, e Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva, 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 caráter 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.

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
<b>Habilitação Académica (HA)</b>	Licenciatura ou grau académico superior em área CNAEF* diferente de: Tecnologia de proteção do ambiente Ciências do ambiente Arquitectura e construção	Licenciatura na área CNAEF*: Tecnologia de proteção do ambiente Ciências do ambiente Arquitectura e construção	Mestrado na área CNAEF*: Tecnologia de proteção do ambiente Ciências do ambiente Arquitectura e construção	Doutoramento na área CNAEF*: Tecnologia de proteção do ambiente Ciências do ambiente Arquitectura e construção

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 Sustentabilidade ambiental, de Proteção e Qualidade ambiental e de Eficiência energética, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Sustentabilidade ambiental, ou de Proteção e Qualidade ambiental ou de Eficiência energética, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Sustentabilidade ambiental, de Proteção e Qualidade ambiental e de Eficiência energética, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Sustentabilidade ambiental, ou de Proteção e Qualidade ambiental ou de Eficiência energética, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Sustentabilidade ambiental, de Proteção e Qualidade ambiental e de Eficiência energética, no âmbito do Sector Privado
0,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Sustentabilidade ambiental, ou de Proteção e Qualidade ambiental ou de Eficiência energética, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada Coordenação formalizada de projeto, áreas de Sustentabilidade ambiental, ou de Proteção e Qualidade ambiental ou de Eficiência energética, no âmbito da Administração Pública
0	Sem experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Sustentabilidade ambiental, ou de Proteção e Qualidade ambiental ou de Eficiência energética

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 Sustentabilidade ambiental, ou de Proteção e Qualidade ambiental ou de Eficiência energética, com equipas com número igual ou superior a 15 elementos

Valoração	Tipologia de experiência profissional
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, nas áreas de Sustentabilidade ambiental, ou de Proteção e Qualidade ambiental ou de Eficiência energética, 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
0,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de 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

95

96 A nota final do parâmetro Experiência Profissional será calculada de acordo com a seguinte  
97 fórmula:

$$98 \quad \text{EP} = (\text{EPT} \times 0,6) + (\text{EPCD} \times 0,4)$$

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 RJUE, Tecnologia de protecção do ambiente, Gestão da energia e eficiência.



120

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:

<b>Competência 1</b>
<b>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.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão.</li><li>• 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.</li><li>• Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.</li><li>• Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.</li></ul>

147

<b>Competência 2</b>
<b>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.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.</li><li>• Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.</li><li>• Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual.</li><li>• Adota estratégias de verificação e controlo dos produtos da atividade, de modo sistemático, introduzindo as devidas correções, respeitando as normas e regulamentos.</li></ul>

148



<b>Competência 3</b>
<b>Gestão de Pessoas e Decisão: Ter um trato cordial e afável, orientar e dinamizar equipas, estimular a iniciativa, equacionar decisões.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço.</li> <li>• Orienta e dinamiza equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados.</li> <li>• Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de conhecimentos e responsabilidades.</li> <li>• Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para a sua actividade e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.</li> </ul>

149

<b>Competência 4</b>
<b>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.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.</li> <li>• Perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional.</li> <li>• Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.</li> <li>• Aceita as críticas e contrariedades encarando-as como momentos de aprendizagem.</li> </ul>

150

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

153 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada  
154 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

155

156 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada  
157 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

158

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

162

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

163

4

164 Em que:

165 EP = Entrevista Pública

166 C1 = Competência 1

167 C2 = Competência 2

168 C3 = Competência 3

169 C4 = Competência 4

170

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

175

176 **III- Classificação Final**

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

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

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

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

190 
$$CF = (AC \times 30\%) + (EP \times 70\%)$$

191 Em que:

192 CF = Classificação Final

193 AC = Avaliação Curricular

194 EP= Entrevista Pública

195

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

197 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

198 2- Tempo de serviço em funções de direção;

199 3- Habilitação Académica

200



201 **IV – Seleção do Candidato**

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

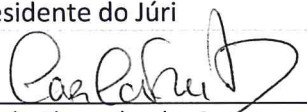
206 O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e  
207 apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem  
208 os anexos I e II.

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

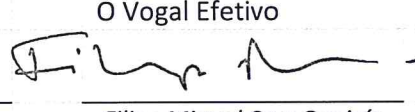
211 14 de outubro de 2016

212 O Júri,

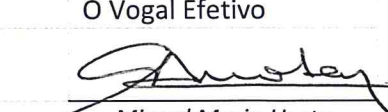
O Presidente do Júri

  
Carla Alexandra dos Santos  
Freitas

O Vogal Efetivo

  
Filipe Miguel Cruz Queirós  
Nascimento

O Vogal Efetivo

  
Miguel Maria Horta  
Costa Arrobas da Silva

213

214

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

216 **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

217 **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

218

219 Nome do Candidato: \_\_\_\_\_

220

Fatores da Avaliação Curricular	Ponderação dos Subparâmetros	Pontuação	Ponderação na CF	Resultado
<b>Habilitação Académica (HA)</b>			25%	
<b>Experiência Profissional (EP)</b>				a
<i>Experiência Profissional em Funções Técnicas</i>				
<i>Experiência Profissional em Funções de Direção</i>				b
<b>Σ Experiência Profissional</b>		a+b	50%	
<b>Formação Profissional (FP)</b>				
<i>Formação na área técnica</i>				
<i>Formação na área da Gestão/Liderança</i>				
<b>Σ Formação Profissional</b>			25%	
<b>Nota Final</b>				

221

222 \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016

223 O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

*Carla Alexandra dos Santos Freitas*

*Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento*

*Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva*

224



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

226 **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

227

228 **Nome do Candidato:** \_\_\_\_\_

229

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

230

231

232

233

$$EP = \frac{\text{C1} + \text{C2} + \text{C3} + \text{C4}}{4} = \boxed{\phantom{00}}$$

234

235 \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2016

236 O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

*Carla Alexandra dos Santos  
Freitas*

*Filipe Miguel Cruz Queirós  
Nascimento*

*Miguel Maria Horta  
Costa Arrobas da Silva*

237

