

1

2

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

3

DIVISÃO DE SISTEMAS DE SUPORTE À DECISÃO E DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO - DSTI

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 março de 2016, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe da Divisão
13 de Sistemas de Suporte à Decisão e de Tecnologias de Informação - DSTI, Dirigente intermédio
14 de 2.º grau, estando presentes, Alfredo José da Silva França Gomes, Chefe de Divisão, na
15 qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento, Diretor
16 Municipal, e Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva, Diretor Municipal, para, tendo em
17 conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a
18 concurso, 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 urbanismo Eletrónica e Automação Ciências Informáticas | Licenciatura na área CNAEF*: Arquitectura e urbanismo Eletrónica e Automação Ciências Informáticas | Mestrado na área CNAEF*: Arquitectura e urbanismo Eletrónica e Automação Ciências Informáticas | Doutoramento na área CNAEF*: Arquitectura e urbanismo Eletrónica e Automação Ciências Informáticas |

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 Sistemas de suporte à decisão e Tecnologias de informação, de Sistemas de Informação Geográfica, e de Conceção e gestão de redes e sistemas de informação, no âmbito da Administração Local |
| 2 | Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Sistemas de suporte à decisão e Tecnologias de informação, ou de Sistemas de Informação Geográfica, ou de Conceção e gestão de redes e sistemas de informação, no âmbito da Administração Local |
| 2 | Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Sistemas de suporte à decisão e Tecnologias de informação, de Sistemas de Informação Geográfica, e de Conceção e gestão de redes e sistemas de informação, no âmbito da Administração Central |
| 1 | Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas Sistemas de suporte à decisão e Tecnologias de informação, ou de Sistemas de Informação Geográfica, ou de Conceção e gestão de redes e sistemas de informação, no âmbito da Administração Central |
| 1 | Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Sistemas de suporte à decisão e Tecnologias de informação, de Sistemas de Informação Geográfica, e de Conceção e gestão de redes e sistemas de informação, no âmbito do Sector Privado |
| 0,5 | Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas Sistemas de suporte à decisão e Tecnologias de informação, ou de Sistemas de Informação Geográfica, ou de Conceção e gestão de redes e sistemas de informação, no âmbito do Sector Privado |
| 0,25 | Por cada Coordenação formalizada de projeto, áreas Sistemas de suporte à decisão e Tecnologias de informação, ou de Sistemas de Informação Geográfica, ou de Conceção e gestão de redes e sistemas de informação, no âmbito da Administração Pública |
| 0 | Sem experiência profissional em funções técnicas nas áreas Sistemas de suporte à decisão e Tecnologias de informação, ou de Sistemas de Informação Geográfica, ou de Conceção e gestão de redes e sistemas de informação |

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 Sistemas de suporte à decisão e Tecnologias de informação, ou de Sistemas de Informação |

| Valoração | Tipologia de experiência profissional |
|-----------|---|
| | Geográfica, ou de Conceção e gestão de redes e sistemas de informação, 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 Sistemas de suporte à decisão e Tecnologias de informação, ou de Sistemas de Informação Geográfica, ou de Conceção e gestão de redes e sistemas de informação, 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 direção 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 |

94

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

$$97 \quad EP = (EPT \times 0,6) + (EPCD \times 0,4)$$

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
105 formação, frequentadas nos últimos 10 anos, quer para a formação profissional nas áreas
106 técnicas indicadas infra, quer para a formação profissional relacionada com funções de
107 direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei n.º
108 49/2012, de 29 de agosto, bem como as relacionadas com a área de gestão/liderança. Serão
109 consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários,
110 encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que
111 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
116 a cada 50 horas de formação, até ao limite de 10 valores, de acordo com a tabela infra. Serão

117 consideradas ações de formação na área de atividade do cargo a prover, nomeadamente as
118 relacionadas com Mapping, SIG WEB, Conceção e gestão de sistemas de informação,
119 Segurança Informática, Redes e sistemas.

| 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 **II- Entrevista Pública (EP)**

139

140 A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática,
141 aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas
142 competências comportamentais constantes do Perfil de Competências e que de seguida se
143 reproduzem:

| Competência 1 |
|--|
| Análise e Sentido Crítico e Orientação para Resultados: Analisar a informação, fundamentar as suas ideias, estudar os assuntos, 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. • 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. • 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. |

144

| 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. |
| 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. • Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu |

desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos e por forma a respeitar normas e regulamentos.

145

| |
|--|
| 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. |
| 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. • 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 o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas. |

146

| |
|---|
| 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. |

147

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

150 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada
151 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 |
|--|------------|

152

153 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada
154 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 |

155

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

159

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

160

4

161 Em que:

162 EP = Entrevista Pública

163 C1 = Competência 1

164 C2 = Competência 2

165 C3 = Competência 3

166 C4 = Competência 4

167

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

172

173

III- Classificação Final

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

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

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

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

$$187 \qquad \qquad \qquad CF = (AC \times 30\%) + (EP \times 70\%)$$

188 Em que:

189 CF = Classificação Final

190 AC = Avaliação Curricular

191 EP= Entrevista Pública

192

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

194 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

195 2- Tempo de serviço em funções de direção;

196 3- Habilitação Académica

197

198 **IV – Seleção do Candidato**

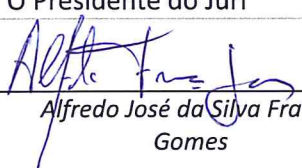
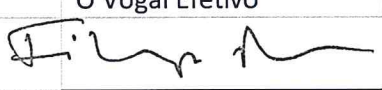
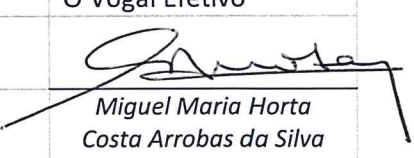
199 A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.
200 Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das
201 razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes
202 candidatos.

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

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

208 14 de outubro de 2016

209 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 |

210

211

212 ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular

213 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

214 PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

215

216 Nome do Candidato: _____

217

| 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 | |

218

219 ____ de _____ de 2016

220 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> |

221

222

ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública

223

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

224

225 **Nome do Candidato:** _____

226

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

227

228

229

230

$$EP = \frac{\begin{matrix} \text{C1} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C2} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C3} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C4} \\ \square \end{matrix}}{4} = \square$$

231

232 ____ de ____ de 2016

233 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> |

234

