



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA
SERVIÇO MUNICIPAL DE PROTEÇÃO CIVIL - SPC

Ata número um

No dia 14 de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 14h30m, 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 Diretor do Serviço Municipal de Proteção Civil - SPC, Dirigente intermédio de 1.º grau, estando presentes, Ana Luísa Amado Antas de Barros Frischknecht, Diretora de Serviços, na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Bernardo Melo Pinto Gonçalves, Diretor Municipal, e Marco André Costa Martins Espinheira, 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 11/10/2016;
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 carácter 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.



33

I- Avaliação curricular (AC)

34

35 Decidiu o júri adotar a definição de Avaliação Curricular constante do n.º 1 do artigo 11.º do
36 regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria nº 83-A/2009, de 22 de
37 janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, de aplicação
38 subsidiária relativamente ao disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua redação atual,
39 sendo esta a seguinte: *“A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos,
40 designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da
41 experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas”.*

42 Decidiu, por unanimidade, o júri considerar na Avaliação Curricular os seguintes parâmetros:

43 a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou
44 a equiparação legalmente reconhecida;

45 b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará:

46 • o exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento
47 concursal é aberto, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções para as
48 quais seja exigida a titularidade do grau de licenciatura);

49 • o exercício de cargos de direção ou coordenação;

50 c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de
51 aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem
52 como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

53

54 A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da
55 aplicação da seguinte fórmula:

56

$$AC = (HA \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 25\%)$$

57 Em que:

58 AC = Avaliação Curricular

59 HA = Habilitações Académicas

60 EP = Experiência Profissional

61 FP = Formação Profissional

62

63 **Parâmetro Habilitações Académicas**

64

65 Na avaliação do parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação,
66 considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma
67 habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios
68 indicados na tabela infra.

69

	10 valores	18 valores	19 valores	20 valores
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura ou grau académico superior em área CNAEF* diferente de: Proteção de Pessoas e Bens Ciências da Terra	Licenciatura na área CNAEF*: Proteção de Pessoas e Bens Ciências da Terra	Mestrado na área CNAEF*: Proteção de Pessoas e Bens Ciências da Terra	Doutoramento na área CNAEF*: Proteção de Pessoas e Bens Ciências da Terra

70

71 *A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada
72 pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) aos cursos de licenciatura, mestrado ou
73 doutoramento a utilizar será a disponibilizada pela DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da
74 Educação e Ciência (<http://www.dgeec.mec.pt/np4/171/>).

75

76 **Parâmetro Experiência Profissional**

77

78 A avaliação do parâmetro **Experiência Profissional (EP)** será realizada de acordo com dois
79 subparâmetros:

- 80 • Experiência Profissional em Funções Técnicas;
- 81 • Experiência Profissional em Funções de Direção ou de Coordenação formal
82 (designação por despacho ou outro ato).

83

84 Os critérios de Avaliação do subparâmetro “Experiência Profissional em Funções Técnicas”
85 constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório
86 da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores.

87

88

Valoração	Tipologia de experiência profissional
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Proteção Civil e Avaliação de riscos, no âmbito da Administração Local
1,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas Proteção Civil ou Avaliação de riscos, no âmbito da Administração Local
1,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Proteção Civil e Avaliação de riscos, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas Proteção Civil ou Avaliação de riscos, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Proteção Civil e Avaliação de riscos, no âmbito do Sector Privado
0,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas Proteção Civil ou Avaliação de riscos, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada Coordenação formalizada de projeto, áreas de Proteção Civil ou Avaliação de riscos, no âmbito da Administração Pública
0	Sem experiência profissional em funções técnicas nas áreas Proteção Civil ou Avaliação de riscos

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 Proteção Civil ou Avaliação de riscos, com equipas com número igual ou superior a 20 elementos
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, nas áreas de Proteção Civil ou Avaliação de riscos, com equipas com número inferior a 20 elementos
1	Por cada ano de experiência profissional em cargos de ou coordenação formalizada, em outras áreas funcionais, com equipas com número igual ou superior a 20 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 20 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 $EP = (EPT \times 0,4) + (EPCD \times 0,6)$

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 Formação Profissional em Segurança Contra Incêndios, Avaliação de Riscos,
120 Regime Legal da Proteção Civil, Quadro normativo e Planeamento de Emergência, e
121 Intervenção de Resposta Médica em Grandes Incidentes.

122

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

123

124 No âmbito da formação profissional relacionada com funções de Direção e Gestão/Liderança, a
125 frequência dos cursos FORGEP, CAGEP, PROGAL, CADAP e GEPAL, será pontuada



126 especificamente. A frequência de outros cursos de formação nesta área será pontuada de
127 acordo com o volume de formação frequentada. A classificação neste subparâmetro resultará
128 do somatório da pontuação, não podendo ultrapassar os 10 valores.
129

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

130

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

- 132 • A um mês correspondem 120 horas
- 133 • A uma semana 30 horas
- 134 • A um dia 6 horas
- 135 • As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

136

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

140

141

142

II- Entrevista Pública (EP)

143

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

Competência 1
Orientação para a Segurança e para os Resultados: Cumprir e fazer cumprir regras de segurança, utilizar sistemas de controlo e verificação, ser disponível, ser diligente, alcançar objetivos, implementar novas soluções.
Comportamentos associados à competência:
<ul style="list-style-type: none"> • Cumpre e assegura o cumprimento das normas e procedimentos relativos à segurança de pessoas e bens. • Utiliza e fomenta a utilização de estratégias/sistemas de verificação e controlo dos produtos da atividade, de modo sistemático, introduzindo as devidas correções, por forma a serem respeitadas normas e regulamentos e garantir a segurança. • 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. • Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e às exigências profissionais, sendo persistente perante obstáculos ou dificuldades. • Implementa medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos de trabalho e procedimentos, com vista a garantir o alcance dos objetivos.

148

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"> • Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas, mantendo-se atento aos sinais de mudança e evolução. • 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.



149

Competência 3
Liderança, Cooperação e Representação Institucional: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, ter um papel ativo, transmitir uma imagem credível e comunicar de modo claro e preciso.
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, bem como a cooperação entre os seus colaboradores. • Tem, em regra, um papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho e é, por vezes, o seu dinamizador. • Representa o serviço e/ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade. • Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão, adaptando o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores.

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:

$$191 \qquad \qquad \qquad \text{CF} = (\text{AC} \times 30\%) + (\text{EP} \times 70\%)$$

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

Ana Luísa Amado Antas de Barros
Frischknecht

O Vogal Efetivo

Bernardo Melo Pinto
Gonçalves

O Vogal Efetivo

Marco André Costa
Martins Espinheira

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>Ana Luísa Amado Antas de Barros Frischknecht</i>	<i>Bernardo Melo Pinto Gonçalves</i>	<i>Marco André Costa Martins Espinheira</i>

225

Carla
Pinto

226
227
228
229
230

ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

Nome do Candidato: _____

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

231
232
233
234
235
236
237
238

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

___ de _____ de 2016

O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

*Ana Luísa Amado Antas de Barros
Frischknecht*

*Bernardo Melo Pinto
Gonçalves*

*Marco André Costa
Martins Espinheira*

