

27.  
ga  
R

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**  
**UNIDADE DE APRECIÇÃO DE PROCEDIMENTOS ESPECÍFICOS - UAPE**

**Ata número um**

No dia 14 de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 16h00m, 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 Dirigente intermédio de 3.º grau da Unidade de Avaliação de Procedimentos Específicos - UAPE, estando presentes, João Paulo Gomes de Almeida Monteiro, Chefe de Divisão, 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.

77.

I- Avaliação curricular (AC)

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

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

- a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida;
- b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará:
  - o exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções para as quais seja exigida a titularidade do grau de licenciatura);
  - o exercício de cargos de direção ou coordenação;
- c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

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

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

Em que:

- AC = Avaliação Curricular
- HA = Habilitações Académicas
- EP = Experiência Profissional
- FP = Formação Profissional



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: Construção Civil e Engenharia Civil	Licenciatura na área CNAEF*: Construção Civil e Engenharia civil	Mestrado na área CNAEF*: Construção Civil e Engenharia Civil	Doutoramento na área CNAEF*: Construção Civil e Engenharia Civil

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
4	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas na área de Urbanismo, designadamente em Infraestruturas e Urbanização, no âmbito da Administração Local
3	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas na área de Urbanismo, designadamente em Infraestruturas e Urbanização, no âmbito da Administração Central
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas na área de Urbanismo, designadamente em Infraestruturas e Urbanização, no âmbito do Sector Privado
0,5	Por cada Coordenação formalizada de projeto, na área de Urbanismo, designadamente em Infraestruturas e Urbanização, no âmbito da Administração Pública
0	Sem experiência profissional em funções técnicas na área de Urbanismo, designadamente em Infraestruturas e Urbanização, no âmbito da Administração Central

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 Urbanismo, designadamente em Infraestruturas e Urbanização, com equipas com número igual ou superior a 5 elementos
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de ou coordenação formalizada, na área de Urbanismo, designadamente em Infraestruturas e Urbanização, com equipas com número inferior a 5 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 5 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 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

$$EP = (EPT \times 0,7) + (EPCD \times 0,3)$$

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 Obras Infraestruturas e Urbanização, Gestão de Empreitadas, RJEU.

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

7.7.

2	50 ou mais horas de formação
4	FORGEP/CAGEP/PROGAL
6	CADAP
8	GEPAL

127

128 As ações que não especificarem 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

139  
140  
141  
142  
143  
144

**II- Entrevista Pública (EP)**

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

<b>Competência 1</b>
<b>Compromisso com o serviço público e orientação para resultados: respeitar princípios e valores na sua atuação, manter-se atualizado, simplificar processos, aumentar a qualidade, ser disponível e diligente.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• É consciencioso na sua atuação, respeitando os princípios deontológicos, jurídicos e metodológicos que regulam a atividade e a da organização em que se enquadra.</li> <li>• 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.</li> <li>• Implementa medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos de trabalho e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos.</li> <li>• Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e às exigências profissionais, sendo empenhado e perseverante no alcançar das metas.</li> </ul>

145

<b>Competência 2</b>
<b>Planeamento e Organização: Planear e organizar a sua atividade com antecedência, estabelecer prioridades, monitorizar a execução das atividades e introduzir os ajustamentos necessários face a situações imprevistas.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabelece antecipadamente as etapas, recursos e prazos para a realização das suas atividades, de acordo com os objetivos superiormente definidos.</li> <li>• Define prioridades para o serviço tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.</li> <li>• Monitoriza as atividades do serviço, identificando falhas e implementando correções, por forma a assegurar o seu desenvolvimento e realização.</li> <li>• Reavalia o planeamento efetuado, ajustando-o e adaptando-o a alterações e a circunstâncias imprevistas.</li> </ul>

146

<b>Competência 3</b>
<b>Gestão de Pessoas e Decisão: Ter um trato cordial e afável, orientar equipas, estimular a iniciativa, equacionar decisões.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>

77.

- Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Orienta e dinamiza equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de conhecimentos e responsabilidades.
- Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.

147

<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>

148

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

151 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada  
152 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

153

154 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada  
155 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



*Handwritten signature and initials*

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

156

157 Quando uma competência tenha ancorados 3 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.	14 valores
Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

159

160

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

164

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

165

4

166 Em que:

167 EP = Entrevista Pública

168 C1 = Competência 1

169 C2 = Competência 2

170 C3 = Competência 3

171 C4 = Competência 4

172

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

177

178

III- Classificação Final

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

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

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

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

$$192 \quad \quad \quad CF = (AC \times 30\%) + (EP \times 70\%)$$

193 Em que:

194 CF = Classificação Final

195 AC = Avaliação Curricular

196 EP= Entrevista Pública

197

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

199 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

200 2- Tempo de serviço em funções de direção;

201 3- Habilitação Académica

202

203

#### IV – Seleção do Candidato

204

A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.

205

Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das

206

razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes

207

candidatos.

208

O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e

209

apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem

210

os anexos I e II.

211

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente

212

ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do Júri.

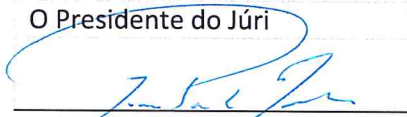
213

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

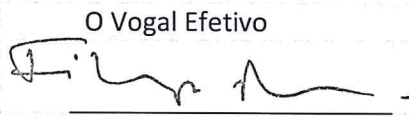
214

O Júri,

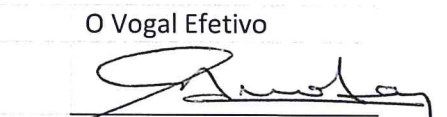
O Presidente do Júri

  
João Paulo Gomes de Almeida  
Monteiro

O Vogal Efetivo

  
Filipe Miguel Cruz Queirós  
Nascimento

O Vogal Efetivo

  
Miguel Maria Horta  
Costa Arrobas da Silva

215

216

217 ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular

218 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

219 PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

220

221 Nome do Candidato: \_\_\_\_\_

222

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>				

223

224 \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016

225 O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
João Paulo Gomes de Almeida  
Monteiro

\_\_\_\_\_  
Filipe Miguel Cruz Queirós  
Nascimento

\_\_\_\_\_  
Miguel Maria Horta  
Costa Arrobas da Silva

226

27.  
GA  
R

227

**ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública**

228

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

229

230

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

231

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

232

233

234

235

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

236

237

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

238

O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
João Paulo Gomes de Almeida  
Monteiro

\_\_\_\_\_  
Filipe Miguel Cruz Queirós  
Nascimento

\_\_\_\_\_  
Miguel Maria Horta  
Costa Arrobas da Silva

239

