

1

2

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

3

Chefe de Divisão de Fiscalização Geral (DFIS)

4

Ata número um

5 No dia 17 de dezembro de 2015, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas
6 17h30m, reuniu o júri designado por deliberação da Câmara Municipal de 7 de setembro de
7 2015, em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, alterada pela
8 Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, que procedeu à adaptação à administração local do
9 Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a redação
10 dada pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 3 -
11 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
12 128/2015, de 3 de setembro, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe
13 de Divisão de Fiscalização Geral (DFIS), Direção Intermédia de 2.º grau, estando presentes,
14 Marina Pereira, Diretora de Serviços, na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Bernardo
15 Maria Melo Pinto Gonçalves, Diretor Municipal, e Marco André Costa Martins Espinheira,
16 Diretor Municipal, para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades
17 exigidas para o lugar posto a concurso, definir:

- 18 1. Os requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo;
19 2. Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo;
20 3. Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
21 4. A ponderação a atribuir a cada um dos itens (avaliação curricular e entrevista pública),
22 no cálculo final.

23 O júri deliberou que, no presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção, para
24 além do método obrigatório de Entrevista Pública, o método de seleção Avaliação Curricular,
25 com caráter eliminatório.

26 Mais deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às
27 milésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista
28 Pública, caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento será feito até às milésimas,
29 para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior,
30 igual ou superior a cinco, respetivamente.

31

32

33 **I- Requisitos de Admissão**

34 Serão admitidos ao presente procedimento concursal os candidatos que detenham os
35 requisitos previstos no artigo 12º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto, licenciados em Direito.

36

37 **II- Avaliação curricular (AC)**

38

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

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

- 47 a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou
48 a equiparação legalmente reconhecida;
- 49 b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará o exercício de funções na área de
50 atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, ou em área afins, na carreira de
51 técnico superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3), nas áreas
52 identificadas no quadro de valoração desse parâmetro, bem como o exercício de funções
53 de coordenação, desde que exercidas na carreira de técnico superior ou equiparada
54 (funções com grau de complexidade 3), ou o exercício de cargos de direção intermédia.
- 55 c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de
56 aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem
57 como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

58

59 A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator
60 nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula, ponderando os diferentes fatores,
61 nas percentagens indicadas:

62
$$AC = (HA \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 25\%)$$

63 Em que:

64 AC = Avaliação Curricular

65 HA = Habilitações Académicas

66 EP = Experiência Profissional

67 FP = Formação Profissional

68

69

70 **Parâmetro Habilitações Académicas**

71

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

76

	18 valores	19 valores	20 valores
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura na área: Direito	Mestrado na área: Direito	Doutoramento na área: Direito

77

78 **Parâmetro Experiência Profissional**

79

80 Na avaliação do fator **Experiência Profissional (EP)**, não pode a pontuação atribuída
81 ultrapassar os 20 valores, sendo a valoração desta obtida de acordo com a tabela infra.

82

83 Os critérios a considerar serão o efetivo exercício de funções na área de atividade para a qual o
84 procedimento concursal é aberto, ou em áreas afins, bem como outras capacitações
85 adequadas, com avaliação da sua natureza, duração e tipo de experiência profissional, de
86 acordo com o seguinte quadro:

87

Valoração	Tipologia de experiência profissional
0	Sem experiência em funções técnicas na área de contencioso administrativo ou de fiscalização de atividades económicas e ambiente
4	Até 4 anos em funções técnicas na área de contencioso administrativo
8	Até 6 anos em funções técnicas na área de contencioso administrativo
10	Até 10 anos em funções técnicas na área de contencioso administrativo

Valoração	Tipologia de experiência profissional
12	10 ou mais anos em funções técnicas na área de contencioso administrativo
14	Até 4 anos em funções técnicas na área de fiscalização de atividades económicas e ambiente
16	Até 6 anos em funções técnicas na área de fiscalização de atividades económicas e ambiente
18	Até 10 anos em funções técnicas na área de fiscalização de atividades económicas e ambiente
20	10 ou mais anos em funções técnicas na área de fiscalização de atividades económicas e ambiente

88

89 - Duração da experiência das funções de coordenação/direção e dimensão das equipas:

90

Valoração	Tipologia de experiência profissional
0	Sem experiência em funções de coordenação ou direção.
4	Até 5 anos de experiência em funções de coordenação de equipas com menos de 20 elementos.
8	Até 5 anos de experiência em funções de coordenação de equipas com mais de 20 elementos.
10	Até 5 anos de experiência em funções de direção de equipas com menos de 20 elementos.
12	Até 5 anos de experiência em funções de direção de equipas com mais de 20 elementos.
14	5 ou mais anos de experiência em funções de coordenação de equipas com menos de 20 elementos.
16	5 ou mais anos de experiência em funções de coordenação de equipas com mais de 20 elementos.
18	5 ou mais anos de experiência em funções de direção de equipas com menos de 20 elementos.
20	5 ou mais anos de experiência em funções de direção de equipas com mais de 20 elementos.

91

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

94 **EP= (EPTx30%) + (EPCDx70%)**

95 Em que:

96 **EP=** Classificação na Experiência Profissional

97 **EPT=** Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções Técnicas

98 **EPCD=** Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções de Coordenação
99 ou Direção

100

101 **Parâmetro Formação Profissional (FP)**

102 Na avaliação do fator **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de
 103 formação, frequentadas nos últimos 5 anos, quer para a formação profissional nas áreas
 104 técnicas indicadas infra, quer para a formação profissional relacionada com funções de
 105 direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei n.º
 106 49/2012, de 29 de agosto. Serão consideradas todas as formações profissionais,
 107 designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da
 108 mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com o quadro
 109 seguinte, e respetiva valoração.

110 Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

111 - Duração da ação,

112 - Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção)

Valoração	Formação na área da Fiscalização Geral	Formação na área da Gestão/Liderança
2	Até 50 horas de formação	Menos de 50 horas de formação
4	Até 100 horas de formação	50 ou mais horas de formação
6	Até 150 horas de formação	FORGEP/CAGEP/PROGAL
8	Até 200 horas de formação	CADAP
10	Mais de 200 horas de formação	GEPAL

113

114 Serão consideradas ações de formação na área da Fiscalização Geral, nomeadamente as
 115 relacionadas com contencioso administrativo, licenciamento de atividades económicas, SCIE,
 116 RJACRS, regime jurídico das contraordenações e CPA

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

118 • A um mês correspondem 120 horas

119 • A uma semana 30 horas

120 • A um dia 6 horas

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

122

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

124 Curricular inferior a 10,000 valores.

125

126

127 **III- Entrevista Pública (EP)**

128

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

Competência 1
Análise e Sentido Crítico e Orientação para Resultados: Analisar a informação, fundamentar as suas ideias, comprometer-se com os resultados de modo persistente e 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. • Adota estratégias de verificação e controlo dos produtos da atividade, de modo sistemático, introduzindo as devidas correções, respeitando as normas e regulamentos.

133

Competência 2
Planeamento e Organização: planear 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"> • 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 de forma rigorosa, assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos. • Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.

134

135

Competência 3
Liderança e Cooperação: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa e ter um papel ativo e cooperante.
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. • Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação. • Tem, em regra, um papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho e é, por vezes, o seu dinamizador.

136

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.

137

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

140 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada
141 de acordo com o quadro seguinte:

Evidencia 1 ou nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	4 valores
Evidencia, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
Evidencia, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
Evidencia, claramente, 4 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
Evidencia todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

142

143 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada
144 de acordo com o quadro seguinte:

Não evidencia nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	4 valores
--	-----------

Evidencia, claramente, 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
Evidencia, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
Evidencia, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
Evidencia todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

145

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

149

$$EP = \underline{C1 + C2 + C3 + C4}$$

150

4

151 Em que:

152 EP = Entrevista Pública

153 C1 = Competência 1

154 C2 = Competência 2

155 C3 = Competência 3

156 C4 = Competência 4

157

158

IV- Classificação Final

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

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

165 - as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo
166 serão avaliadas com recurso à Entrevista Pública, permitindo um contacto pessoal, permite a
167 aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade
168 de adaptação ao cargo específico;

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

172

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

173 Em que:

174 CF = Classificação Final

175 AC = Avaliação Curricular

176 EP= Entrevista Pública

177 Considerar-se-ão, como não são possuidores do perfil mínimo exigido para o exercício do
178 cargo de direção a concurso, todos os candidatos que, aplicada a fórmula supra, obtenham um
179 resultado inferior a 10,000 valores.

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

- 181 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
182 2- Tempo de serviço em funções de direção;
183 3- Habilitação Académica

184 **IV – Seleção do Candidato**

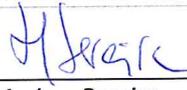
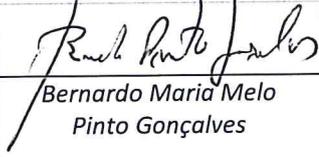
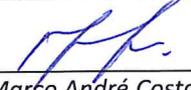
185 A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.
186 Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das
187 razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes
188 candidatos.

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

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

194 17 de dezembro de 2015

195 O Júri,

O Presidente do Júri	O Vogal Efetivo	O Vogal Efetivo
		
Marina Pereira	Bernardo Maria Melo Pinto Gonçalves	Marco André Costa Martins Espinheira

196

197

198

ANEXO I

199

Ficha de Avaliação Curricular

200

201

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

202

CHEFE DE DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO GERAL (DFIS)

203

204

Nome do Candidato:

205

206

207

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

208

A **classificação final** deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com

209

valoração até às milésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas

210

em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula aprovada pelo Júri.

211

Fatores da Avaliação Curricular	Ponderação atribuída	Pontuação	Resultado
Habilitação Académica (HA)	25%		
Experiência Profissional (EP)	50%		
Formação Profissional (FP)			
<i>Formação na área técnica</i>	12,5%		
<i>Formação na área da Gestão/Liderança</i>	12,5%		
Σ Pontuação FP:	25%		
Nota Final			

212

213

ANEXO II

214

Ficha de Entrevista Pública

215

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

216

CHEFE DE DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO GERAL (DFIS)

217

218

219 **Nome do Candidato:**

220 _____

221

222

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

223

224

225

226

$$EP = \frac{\begin{matrix} C1 & C2 & C3 & C4 \\ \boxed{} & \boxed{} & \boxed{} & \boxed{} \end{matrix}}{4}$$

227

228

229

230

$$EP = \boxed{}$$

231

232

