

1

2

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

3

Chefe de Divisão de Gestão de Estrutura Verde (DGEV)

4

Ata número um

5 No dia 17 de dezembro de 2015, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 14:30,
6 reuniu o júri designado por deliberação da Câmara Municipal de 7 de setembro de 2015, em
7 conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, alterada pela Lei n.º 82-
8 B/2014, de 31 de Dezembro, que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do
9 Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a redação dada pelas
10 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
11 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
12 de setembro, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe de Divisão de
13 Gestão de Estrutura Verde (DGEV), Direção Intermédia de 2.º grau, estando presentes,
14 Alexandra Duarte, Diretora de Serviços, na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Filipe
15 Miguel Cruz Queirós Nascimento, Diretor Municipal, e Miguel Maria Horta Costa Arrobas Silva,
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, e licenciados nas
36 seguintes áreas de formação académica: Direito e Arquitetura paisagística.

37

38 **II- Avaliação curricular (AC)**

39

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

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

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

59

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

63
$$AC = (HA \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 25\%)$$

64 Em que:

65 AC = Avaliação Curricular



66 HA = Habilitações Académicas

67 EP = Experiência Profissional

68 FP = Formação Profissional

69

70

71 **Parâmetro Habilitações Académicas**

72

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

77

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

78

79 **Parâmetro Experiência Profissional**

80

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

83

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

88

Valoração	Tipologia de experiência profissional
0	Sem experiência em funções técnicas na área de gestão espaços urbanos verdes
4	Até 4 anos em funções técnicas na área de gestão de espaços urbanos verdes a nível nacional ou regional.
8	4 ou 5 anos em funções técnicas na área de gestão de espaços urbanos verdes a nível nacional ou regional.
10	6 ou mais anos em funções técnicas na área de gestão de espaços urbanos verdes a nível nacional ou regional.
12	10 ou mais anos em funções técnicas na área de gestão de espaços

Valoração	Tipologia de experiência profissional
	urbanos verdes a nível nacional ou regional.
14	Até 4 anos em funções técnicas na área de gestão de espaços urbanos verdes a nível de intervenção local.
16	4 ou 5 anos em funções técnicas na área de gestão de espaços urbanos verdes a nível da intervenção local.
18	6 ou mais anos em funções técnicas na área de gestão de espaços urbanos verdes a nível de intervenção local.
20	10 ou mais anos em funções técnicas na área de gestão de espaços urbanos verdes a nível de intervenção local.

89

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

91

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

92

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

94 fórmula:

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

96 Em que:

97 **EP=** Classificação na Experiência Profissional

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

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

100 ou Direção

101

102 **Parâmetro Formação Profissional (FP)**



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

111 Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

112 - Duração da ação,

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

Valoração	Formação na área da Gestão de Estrutura Verde	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

114

115 Serão consideradas ações de formação na área da Gestão de Estrutura Verde, nomeadamente
 116 as relacionadas com sustentabilidade, gestão de espaços verdes/paisagística, gestão territorial,
 117 gestão de stocks e urbanismo, direito das autarquias locais

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

119 • A um mês correspondem 120 horas

120 • A uma semana 30 horas

121 • A um dia 6 horas

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

123

124 Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação
 125 Curricular inferior a 10,000 valores.

126

127

128

III- Entrevista Pública (EP)

129

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

Competência 1
Compromisso com o Serviço Público e Orientação para Resultados: Atuar de acordo com os princípios éticos da AP, ser disponível, comprometer-se com os resultados, assumir objetivos exigentes e fomentar a participação para melhoria dos resultados.
Comportamentos associados à competência:
<ul style="list-style-type: none"> • No âmbito da sua atividade aplica os princípios éticos e deontológicos do serviço público, respeitando as normas e regulamentos. • Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e dos utilizadores. • 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. • Propõe melhorias e fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de soluções inovadoras para os problemas, com vista à melhoria dos resultados.

134

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.

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	4 valores
---	-----------

avaliação.	
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

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

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 conseqüentemente 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
 Alexandra Duarte	 Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento	 Miguel Maria Horta Costa Arrobas Silva

196

197

198

ANEXO I

199

Ficha de Avaliação Curricular

200

201

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

202

CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE ESTRUTURA VERDE (DGEV)

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 valoração até às milésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas 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
214
215
216
217
218
219
220
221
222

ANEXO II

Ficha de Entrevista Pública

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

CHEFE DE DIVISÃO DE GESTÃO DE ESTRUTURA VERDE (DGEV)

Nome do Candidato:

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

223
224
225
226
227
228
229
230
231
232

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

EP=

