



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**  
**Diretor do Departamento de Recursos Humanos e Assuntos Jurídicos (DHJ)**

**Ata número um**

No dia 17 de dezembro de 2015, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 14h30m, reuniu o júri designado por deliberação da Câmara Municipal de 7 de setembro de 2015, 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, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Diretor do Departamento de Recursos Humanos e Assuntos Jurídicos (DHJ), Direção Intermédia de 1.º grau, estando presentes, Marina Pereira, Diretora de Serviços, na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Bernardo Maria 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 requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo;
2. Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo;
3. Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
4. A ponderação a atribuir a cada um dos itens (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.

34 **I- Requisitos de Admissão**

35 Serão admitidos ao presente procedimento concursal os candidatos que detenham os  
36 requisitos previstos no artigo 11º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto, licenciados na área de  
37 direito

38

39 **II- Avaliação curricular (AC)**

40

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

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

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

60

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

64 
$$AC = (HA \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 25\%)$$

65 Em que:

66 AC = Avaliação Curricular

- 67 HA = Habilitações Académicas
- 68 EP = Experiência Profissional
- 69 FP = Formação Profissional

70  
71

72 **Parâmetro Habilitações Académicas**

73

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

78

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

79

80 **Parâmetro Experiência Profissional**

81

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

84

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

89

Valoração	Tipologia de experiência profissional
0	Sem experiência em funções técnicas na área da recursos humanos
4	Até 2 anos de experiência profissional na área de jurídica
8	Até 2 anos de experiência profissional na área de gestão de recursos humanos
10	Até 4 anos de experiência profissional na área jurídica
12	Até 4 anos de experiência profissional na área de gestão de recursos humanos
14	Até 6 anos de experiência profissional na área de jurídica



Valoração	Tipologia de experiência profissional
16	Até 6 anos de experiência profissional na área de gestão de recursos humanos
18	Até 10 anos em funções técnicas na área jurídica ou de gestão recursos humanos
20	10 ou mais anos em funções técnicas na área jurídica ou de gestão recursos humanos

90

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

92

Valoração	Tipologia de experiência profissional
0	Sem experiência em funções de coordenação ou direção.
4	Até 7 anos de experiência em funções de coordenação ou direção de equipas com menos de 5 elementos.
8	Até 7 anos de experiência em funções de coordenação ou direção de equipas com menos de 10 elementos.
10	Até 7 anos de experiência em funções de coordenação ou direção de equipas com menos de 20 elementos.
12	Até 7 anos de experiência em funções de coordenação ou direção de equipas com mais de 20 elementos.
14	Mais de 7 anos de experiência em funções de coordenação ou direção de equipas com menos de 5 elementos, na área de assuntos jurídicos ou gestão de recursos humanos.
16	Mais de 7 anos de experiência em funções de coordenação ou direção de equipas com menos de 10 elementos, na área de assuntos jurídicos ou gestão de recursos humanos.
18	Mais de 7 anos de experiência em funções de coordenação ou direção de equipas com menos de 20 elementos, na área de assuntos jurídicos ou gestão de recursos humanos.
20	Mais de 7 anos de experiência em funções de coordenação ou direção de equipas com mais de 20 elementos, na área de assuntos jurídicos ou gestão de recursos humanos.

93

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

96  $EP = (EPT \times 50\%) + (EPCD \times 50\%)$

97 Em que:

98 **EP**= Classificação na Experiência Profissional

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

100 **EPCD**= Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções de Coordenação  
101 ou Direção

102

103 **Parâmetro Formação Profissional (FP)**

4. 19/1  
Zulj

104 Na avaliação do fator **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de  
105 formação, frequentadas nos últimos 5 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. Serão consideradas todas as formações profissionais,  
109 designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da  
110 mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com o quadro  
111 seguinte, e respetiva valoração.

112 Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

113 - Duração da ação,

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

Valoração	Formação na área da Recursos Humanos e Assuntos Jurídicos	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

115

116 Serão consideradas ações de formação na área da Recursos Humanos e Assuntos Jurídicos,  
117 nomeadamente as relacionadas com Recursos Humanos e Assuntos Jurídicos, relacionadas  
118 com as funções a desempenhar, nomeadamente nas áreas Direito Administrativo, de  
119 Contratação Pública, Urbanismo, Código de Procedimento Administrativo, Lei Geral de  
120 Trabalho em Funções Públicas e SIADAP.

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

- 122 • A um mês correspondem 120 horas
- 123 • A uma semana 30 horas
- 124 • A um dia 6 horas
- 125 • As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

126

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

129

130



131

**III- Entrevista Pública (EP)**

132

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

Competência 1
<b>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.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na prática quotidiana aplica os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público.</li> <li>• Demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos.</li> <li>• Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.</li> <li>• Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.</li> <li>• Cumpre e assegura o cumprimento das normas e procedimentos relativos à segurança, higiene e saúde no trabalho.</li> </ul>

137

Competência 2
<b>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.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.</li> <li>• Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.</li> <li>• Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual.</li> <li>• 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.</li> </ul>

138

139



<b>Competência 3</b>
<b>Liderança e Decisão: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, decidir de modo confiante.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço.</li> <li>• Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades.</li> <li>• Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.</li> <li>• É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis, assumindo os resultados das suas decisões.</li> </ul>

140

<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>

141

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

144 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada  
145 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

146

147 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada  
148 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

149

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

153

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

154

4

155 Em que:

156 EP = Entrevista Pública

157 C1 = Competência 1

158 C2 = Competência 2

159 C3 = Competência 3

160 C4 = Competência 4

161

162

#### IV- Classificação Final

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

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

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

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

176

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

177



178 Em que:

179 CF = Classificação Final

180 AC = Avaliação Curricular

181 EP= Entrevista Pública

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

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

186 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

187 2- Tempo de serviço em funções de direção;

188 3- Habilitação Académica

189 **IV – Seleção do Candidato**

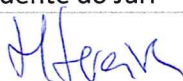
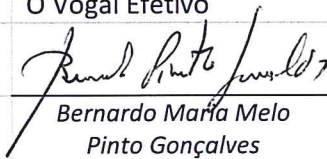

190 A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.  
191 Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das  
192 razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes  
193 candidatos.

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

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

199 17 de dezembro de 2015

200 O Júri,

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

201

202

203

**ANEXO I**

204

**Ficha de Avaliação Curricular**

205

206

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

207

**DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS E ASSUNTOS JURÍDICOS (DHJ)**

208

209

**Nome do Candidato:**

210

\_\_\_\_\_

211

212

**AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

213

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.

216

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

217



*Handwritten initials: # 18 and a signature.*

218  
219  
220  
221  
222  
223  
224  
225  
226  
227

**ANEXO II**

**Ficha de Entrevista Pública**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

**DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS E ASSUNTOS JURÍDICOS (DHJ)**

**Nome do Candidato:**

---

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

228  
229  
230  
231  
232  
233  
234  
235  
236  
237

$$EP = \frac{\begin{matrix} C1 & C2 & C3 & C4 \\ \boxed{\phantom{00}} & \boxed{\phantom{00}} & \boxed{\phantom{00}} & \boxed{\phantom{00}} \end{matrix}}{4}$$

$$EP = \boxed{\phantom{00}}$$

