



1

2

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

3

Chefe de Divisão de Promoção de Saúde (DIPS)

4

Ata número um

5 No dia 17 de dezembro de 2015, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas
6 13h30m, 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 Promoção de Saúde (DIPS), 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, e licenciados nas
36 seguintes áreas de formação académica: Psicologia, Sociologia e outros estudos, Ciência
37 política e cidadania e Economia.

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
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura na área: Psicologia Sociologia e outros estudos Ciência política e cidadania Economia	Mestrado na área: Psicologia Sociologia e outros estudos Ciência política e cidadania Economia	Doutoramento na área: Psicologia Sociologia e outros estudos Ciência política e cidadania Economia

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 promoção da saúde.
4	Até 4 anos em funções técnicas na área de promoção da saúde a nível nacional ou regional.
8	Até 4 anos em funções técnicas na área de promoção da saúde a

Valoração	Tipologia de experiência profissional
	nível de intervenção local.
10	4 ou 5 anos em funções técnicas na área de promoção da saúde a nível nacional ou regional.
12	6 ou mais anos em funções técnicas na área de promoção da saúde a nível nacional ou regional.
14	10 ou mais anos em funções técnicas na área de promoção da saúde a nível nacional ou regional.
16	4 ou 5 anos em funções técnicas na área de promoção da saúde a nível da intervenção local.
18	6 ou mais anos em funções técnicas na área de promoção da saúde a nível de intervenção local.
20	10 ou mais anos em funções técnicas na área de promoção da saúde a nível de intervenção local.

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 5 anos de experiência em funções de coordenação de equipas com menos de 8 elementos.
8	Até 5 anos de experiência em funções de coordenação de equipas com mais de 8 elementos.
10	Até 5 anos de experiência em funções de direção de equipas com menos de 8 elementos.
12	Até 5 anos de experiência em funções de direção de equipas com mais de 8 elementos.
14	5 ou mais anos de experiência em funções de coordenação de equipas com menos de 8 elementos.
16	5 ou mais anos de experiência em funções de coordenação de equipas com mais de 8 elementos.
18	5 ou mais anos de experiência em funções de direção de equipas com menos de 8 elementos.
20	5 ou mais anos de experiência em funções de direção de equipas com mais de 8 elementos.

93

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

95 fórmula:

$$96 \quad EP = (EPT \times 30\%) + (EPCD \times 70\%)$$

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 **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 Promoção de Saúde	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 Serão consideradas ações de formação na área da Promoção de Saúde, nomeadamente as
115 relacionadas com saúde escolar, cuidados de saúde primários, prevenção primária e
116 secundária na saúde, deficiência, intervenção em situações de emergência e saúde pública
117

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

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. • Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados.

134

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 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.

135

136

Competência 3
Liderança, Cooperação e Comunicação: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, ter um papel ativo e cooperante 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. • 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. • Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão, adaptando o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores.

137

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.

138

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

141 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada
142 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

143

144 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada
145 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

146

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

150

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

151

4

152 Em que:

153 EP = Entrevista Pública

154 C1 = Competência 1

155 C2 = Competência 2

156 C3 = Competência 3

157 C4 = Competência 4

158

159

IV- Classificação Final

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

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

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

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

173

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

174 Em que:

175 CF = Classificação Final

176 AC = Avaliação Curricular

177 EP= Entrevista Pública

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

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

182 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

183 2- Tempo de serviço em funções de direção;

184 3- Habilitação Académica

185 **IV – Seleção do Candidato**


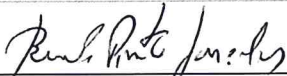

186 A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.
187 Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das
188 razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes
189 candidatos.

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

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

195 17 de dezembro de 2015

196 O Júri,

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

197

198

199

ANEXO I

200

Ficha de Avaliação Curricular

201

202

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

203

CHEFE DE DIVISÃO DE PROMOÇÃO DE SAÚDE (DIPS)

204

205 **Nome do Candidato:**

206

207

208

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

209

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.

212

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			

213

214

ANEXO II

215

Ficha de Entrevista Pública

216

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

217

CHEFE DE DIVISÃO DE PROMOÇÃO DE SAÚDE (DIPS)

218

219

220 **Nome do Candidato:**

221

222

223

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

224

225

C1 C2 C3 C4

226

+ + +

227

EP =

228

4

229

230

231

EP=

232

233

